

NOTULEN VAN DE JAARLIJKSE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN RANDSTAD NV

Datum: 23 maart 2021

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 15.00 uur. Hij verwelkomt degenen die online de vergadering volgen. De vergadering wordt formeel gehouden op het hoofdkantoor van Randstad te Diemen. Namens de Raad van Bestuur zijn aanwezig Jacques van den Broek (CEO) en Henry Schirmer (CFO). Namens de Raad van Commissarissen zijn aanwezig Wout Dekker (voorzitter), Annet Aris (voorzitter Remuneratiecommissie, via video verbinding) en Frank Dorjee (voorzitter Auditcommissie). Tevens is aanwezig Bas Savert namens accountantskantoor Deloitte. Ook zijn aanwezig de secretaris van de vennootschap, Jelle Miedema, die de voorzitter aanwijst als secretaris van de vergadering, en Joyce Leemrijse, notaris bij Allen & Overy.

In verband met het Coronavirus, zijn aandeelhouders aangemoedigd om via de website de vergadering bij te wonen, eventuele vragen vooraf per email in te dienen en hun steminstructie aan een onafhankelijke derde partij, IQ EQ Financial Services te Amsterdam, te geven. Deze wijze van deelnemen is ook opgenomen in de oproeping voor de vergadering, die op 9 februari 2021, samen met de agenda en de bijbehorende stukken, op de website van Randstad is geplaatst.

De secretaris licht vervolgens een aantal procedurele zaken toe:

- Aandeelhouders kunnen via de internet site www.abnamro.com/evoting virtueel stemmen en vragen stellen. Zij hebben daartoe na registratie een login ontvangen. Zij kunnen ook tijdens de vergadering via conference call live vragen stellen.
- Aandeelhouders hebben ook de mogelijkheid gekregen om vooraf een steminstructie te geven ofwel via de eerder genoemde internetsite van ABN AMRO ofwel via IQ EQ Financial Services.
- Aandeelhouders hebben voorafgaand aan de vergadering vragen kunnen stellen. Deze vragen en de beantwoording daarop zijn op onze website geplaatst en zullen bij de notulen gevoegd worden als bijlages, en wel:
 - > Bijlage 1 vragen ontvangen van de Vereniging van Effectenbezitters
 - > Bijlage 2 vragen ontvangen van de VBDO
 - > Bijlage 3 vragen ontvangen van Stichting Rechtsbescherming Beleggers
 - > Bijlage 4 vragen ontvangen van Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer.
- De voorzitter heeft besloten dat de stemming over alle agendapunten tijdens de vergadering open zal staan en zal worden gesloten na agendapunt 7. In de notulen worden de stemuitslagen wel direct na elk agendapunt vermeld.
- De concept notulen van deze vergadering zullen binnen drie maanden verkrijgbaar zijn en op de website geplaatst worden. Gedurende drie maanden bestaat de gelegenheid om op de concept-notulen te reageren. De notulen zullen vervolgens door de voorzitter en de secretaris worden vastgesteld.

Na telling van de stemmen deelt de secretaris mede, dat volgens de presentielijst in totaal 966 aandeelhouders en 228.432.838 stemgerechtigde aandelen in de vergadering vertegenwoordigd zijn (al dan niet per volmacht), waarvan 25.200.000 preferente aandelen B en 50.130.352 preferente aandelen C. Zij kunnen gezamenlijk in totaal 162.302.486 stemmen uitbrengen (84,03% van het totaal aantal

mogelijk uit te brengen stemmen), waarvan 3.600.000 op de preferente aandelen B en 5.600.000 op de preferente aandelen C.

2. Verslag 2020

De voorzitter geeft het woord aan Jacques van den Broek, die vervolgens een uiteenzetting geeft over de algemene gang van zaken in 2020 aan de hand van een presentatie, welke als bijlage 5 (uitsluitend beschikbaar in het Engels) is toegevoegd aan de notulen. Het woord is vervolgens aan Henry Schirmer die een toelichting geeft op de financiële gang van zaken, de jaarrekening 2020, de toelichting op het reserverings- en dividendbeleid en het voorstel tot vaststelling van het dividend over het boekjaar 2020, tevens aan de hand van dezelfde presentatie.

De voorzitter dankt Jacques van den Broek en Henry Schirmer voor hun toelichting.

2a. Verslag van de Raad van Bestuur en verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2020

De voorzitter stelt vervolgens de aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over het verslag van de Raad van Bestuur en het verslag van de Raad van Commissarissen over 2020.

Mevrouw Magis, namens de VBDO, complimenteert Randstad met het herstel, het feit dat medewerkers aan het werk konden blijven en de resultaten. Zij stelt de volgende vraag via de conference call verbinding: kan Randstad in het jaarverslag 2021 meer informatie verschaffen over mensenrechten gerelateerde onderwerpen in hoge risico landen?

Jacques van den Broek antwoordt dat Randstad al veel informatie verschaft over dit onderwerp, maar ook over bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid. Randstad blijft weg uit landen of sectoren waar de risico's hoog zijn.

De heer Keyner, namens de Vereniging van Effectenbezitters, complimenteert Randstad met de goede prestaties en de beantwoording van de vooraf toegezonden vragen. Hij stelt de volgende vragen via de conference call verbinding: Hoe gaat Randstad om met de verschuiving van lager gekwalificeerd werk naar hoog gekwalificeerd werk en hoe toekomstbestendig is een hoge kostenstructuur met veel kantoren en vast personeel?

Jacques van den Broek antwoordt dat de strategie van de Raad van Bestuur gericht is op de lange termijn. Gevolg van de digitale strategie is niet dat laaggekwalificeerde banen verloren gaan. Eerder zullen witteboorden banen in het gedrang komen. Randstad besteedt veel aandacht aan het trainen en omscholen van werkenden. Bij het koppelen van een baan aan een werkzoekende zal altijd menselijk contact plaatsvinden omdat de uiteindelijk beoordeling door menselijke factoren beïnvloed wordt.

De heer Stevense, namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, vraagt (via de ABN AMRO portal) wat Randstad heeft geleerd van de crisis in 2020?

Jacques van den Broek antwoordt dat iedereen van de ene op de andere dag thuis is gaan werken. Direct werden er regionale calls ingepland met het leiderschap uit achtereenvolgens APAC, Europa en Noord/Zuid Amerika waarbij ervaringen gedeeld werden. De lijnen waren kort en ook de voorheen fysiek gehouden bijeenkomsten met management vonden met een hogere frequentie virtueel plaats. Ook zijn

de belangrijke initiatieven 'Safely back to work' en 'Newways' geïntroduceerd. In 2021 is de focus op groei en het winnen van marktaandeel.

Henry Schirmer vult aan dat de financiële consolidatie van het eerste kwartaal snel is gegaan terwijl iedereen thuis werkte.

De heer Stevense, namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, merkt (via de ABN AMRO portal) op dat de EBITA marge over 2020 redelijk laag is en vraagt hoe dit het uitbesteden aan onderaannemers beïnvloedt.

Jacques van den Broek antwoordt dat hij deze mening niet deelt en dat de marge in het derde en vierde kwartaal van 2020 al herstelde, ondanks het moeilijke tweede kwartaal waarbij de omzet door de Corona-crisis met 30% terugviel, en er dividend betaald wordt over 2020. Randstad besteedt niet uit aan onderaannemers.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen zijn.

2b. Bezoldigingsverslag over het boekjaar 2020

De voorzitter stelt vervolgens de aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2020, zoals opgenomen in het jaarverslag 2020. Hij geeft het woord aan de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris, om enkele woorden te wijden aan het werk van de Remuneratiecommissie, het bezoldigingsverslag en de voorgestelde wijziging van het remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur (agendapunt 4).

Annet Aris merkt op dat COVID-19 invloed heeft gehad op de recente dialoog over remuneratie. De Raad van Commissarissen is van mening dat de Raad van Bestuur duidelijk leiderschap heeft getoond onder meer door:

- Hun snelle aanpassing aan digitale werkwijzes (#newways);
- Hun inspanning om de uitzendkracht aan boord te houden;
- Hun (publieke) initiatieven om werkenden om te scholen;
- Afstand te doen van hun cash bonus over 2020.

Terugkijkend op de remuneratie in 2020, merkt Annet Aris op dat:

- Indien er geen afstand gedaan zou zijn van de cash bonus over 2020, zou een portie van de bonus behaald zijn op basis van de gerealiseerde doelen.
- Dit was het eerste jaar dat matching aandelen zijn toegekend (met betrekking tot de jaarlijkse bonus over 2017) op basis van duurzame prestaties.
- Het lange termijn prestatieaandelen plan 2018 van kracht is geworden tegen 151%, waarvan 125% met betrekking tot relatieve TSR (65%-weging) en 201% met betrekking tot niet-financiële doelstellingen (35%-weging).

Vooruitkijkend naar 2021, merkt Annet Aris op dat:

- De Raad van Commissarissen besloten heeft tot een stijging van het basissalaris voor de Raad van Bestuur van 2,4%, hetgeen in lijn is met de interne praktijk voor Randstad medewerkers.
- De doelstellingen voor de jaarlijkse cash bonus 2021 en het lange termijn prestatieaandelen plan 2021 gekozen zijn uit het strategische raamwerk and betrekking hebben op financiële prestaties (groei, winstgevendheid en kasstroom) en relevante niet-financiële onderwerpen (o.a. medewerkerstevredenheid en talent).

Annet Aris vervolgt dat de remuneratiecommissie wederom het remuneratiebeleid heeft bekeken. Ondanks dat het remuneratiebeleid in 2020 aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is voorgelegd ter goedkeuring, werd destijds gemeld dat verdere verscherping in 2021 zou plaatsvinden. Daarom worden de volgende drie wijzigingen van de remuneratie voor de Raad van Bestuur voorgesteld:

- De introductie van richtlijnen voor het houden van een minimum aandelenbezit door de Raad van Bestuur;
- Het terugbrengen van de opzegtermijn voor nieuw te benoemen leden van de Raad van Bestuur van 12 maanden tot 6 maanden;
- Het wijzigen van het aantal niet-financiële doelstellingen onder het langetermijn prestatieaandelen plan van 5 tot 3-5 (met gelijke totale weging).

Deze wijzigingen worden ter stemming gebracht bij agendapunt 4.

Naast de toepassing van het remuneratiebeleid en de wijzigingen van het remuneratiebeleid, besteedde de Remuneratiecommissie ook aandacht aan de intensivering van stakeholderconsultatie. Dit betrof onder meer gesprekken met de individuele leden van de Raad van Bestuur, aandeelhouders vertegenwoordigers, en de Europese ondernemingsraad.

Terugkijkend op de activiteiten van de Remuneratiecommissie in 2020, is Annet Aris van mening dat Randstad geslaagd is om de juiste balans aan te brengen tussen eerlijke remuneratie in ongekende tijden en het verder toekomstbestendig maken van het remuneratiebeleid.

De voorzitter dank Annet Aris voor haar toelichting.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn. Op verzoek van de voorzitter geeft de secretaris uitleg over de stemprocedure, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 148.718.388 stemmen (92,89%)

Tegen: 11.391.707 stemmen (7,11%)

Onthouding: 2.191.728 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2020 met een adviserende stem heeft goedgekeurd.

2c. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2020

De voorzitter stelt de jaarrekening 2020 aan de orde, die al uitvoerig is toegelicht. Hij geeft het woord aan de voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, om enkele woorden te wijden aan het werk van de Auditcommissie en de samenwerking met de externe accountant in 2020.

Als voorzitter van de Audit Commissie kijkt Frank Dorjee terug op een bijzonder jaar waarin Randstad werd geconfronteerd met de gevolgen van het uitbreken van COVID-19. De Auditcommissie heeft zich geconcentreerd op de gevolgen hiervan op de resultaten, de vrije kasstroom en de ontwikkeling van de nettoschuld en daaraan gerelateerde onderwerpen zoals het dividendbeleid, financiering en risicomanagement. De Auditcommissie heeft verschillende scenario's ten aanzien van deze onderwerpen gedurende het jaar besproken. Randstad heeft over 2020 een EBITA behaald van EUR 692 miljoen met een vrije kasstroom van EUR 1,1 miljard. Gecorrigeerd voor de CICE subsidie was de vrije kasstroom over 2020 EUR 751 miljoen. Het businessmodel van Randstad is gebleken flexibel, veerkrachtig en sterk te zijn. De meeste vergaderingen van de Auditcommissie hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de publicatie van kwartaalcijfers. Voorafgaand aan deze vergaderingen heeft Frank Dorjee voorbereidende gesprekken met de CFO, de directeurs van Global Control, Global Financial Reporting en Business Risk

en Audit. In de vergaderingen van de Auditcommissie zijn naast de CEO, CFO en de externe accountant ook deze directeuren aanwezig. De focus in de vergaderingen was op de financiële rapportages en de gevolgen van COVID-19, de concept persberichten en de rapporten van de externe accountant en van de Business Risk en Audit functie. Ook kwamen een groot aantal andere zaken aan de orde, zoals fiscale en juridische onderwerpen, financiering, belastingen, en de review van de financiële functie. Ook is veel tijd besteed aan dataprotectie en informatiebeveiliging en IT in algemene zin. Aangezien Randstad werkt met veel persoonlijke data is dataprotectie en informatiebeveiliging van groot belang voor de onderneming en zijn in 2020 meerdere programma's verder uitgerold. Dit ook in verband met het feit dat het aantal cyberattacks toeneemt en meer geavanceerd wordt. De Auditcommissie is daarom nauw betrokken bij en monitort de voortgang van deze programma's. Ook zijn het Auditplan van de externe accountant en van de Business Risk & Audit functie besproken en goedgekeurd. Zoals gebruikelijk was er aandacht voor het verder verbeteren van de interne controles en controle omgeving. Vanaf maart 2020 heeft de Business Risk & Audit functie zich gericht op de impact van COVID-19 en actie genomen om de voor deze crises meest relevante key controls meer stringent te monitoren en te verbeteren, waarbij het lokale management nauw betrokken was. Verder heeft de functie zich beperkt tot de audits van de meest relevante financiële en operationele processen die zijn veranderd in de pandemie. Dit geldt bijvoorbeeld voor de processen die zijn aangepast op het werken vanuit huis en de daarin opgenomen controles. De management letters van de externe accountants (zowel van Deloitte als BDO) zijn besproken. De belangrijkste bevindingen betreffen met name de volgende observaties:

- In verband met COVID-19 hebben Deloitte en BDO een aantal kritische controles geselecteerd voor het testen hiervan;
- De maturity niveaus van de belangrijkste financiële processen blijven hoog;
- Randstad blijft verder focussen om de algemene IT controles te verbeteren;
- De zgn. 'toon aan de top' is goed.

Randstad heeft als doelstelling de interne beheersing in de verschillende landenorganisaties elk jaar te verbeteren en zo naar een hoger niveau te brengen. Sinds de aanvang van de pandemie stelt ieder kwartaal het management van alle lokale bedrijven een risk register op. En zoals gebruikelijk voert zij halfjaarlijks een controle zelfevaluatie uit. De Business Risk & Audit functie toetst op haar beurt, onafhankelijk, de kwaliteit van de beheersing in de verschillende operationele bedrijven en stelt een vergelijking op tussen de interne audit uitkomsten en de management zelfevaluaties. De resultaten hiervan worden ieder half jaar besproken met de Raad van Bestuur en de Auditcommissie. Ook de risk appetite is besproken met de Raad van Bestuur en de Auditcommissie, waarmee verdere invulling is gegeven aan de jaarlijkse verbetering van het interne controlesystemen en maatregelen.

Aan een drietal specifieke aspecten heeft de Auditcommissie in 2020 verder aandacht besteed:

- De waardering van de goodwill. In het tweede kwartaal is op basis van een triggering event een afwaardering geboekt van EUR 86 miljoen;
- De waardering van de positie met betrekking tot uitgestelde belastingen;
- Frauderisico's en enkele fraudezaken welke geheel niet materieel zijn voor Randstad.

Frank Dorjee geeft daarna het woord aan Bas Savert van Deloitte Accountants om meer te vertellen over de controle en verstrekte accountantsverklaring.

Bas Savert geeft een toelichting op de controle over het jaar 2020 en de bijbehorende goedkeurende accountantsverklaring. Bij de jaarrekening is op 8 februari 2021 een goedkeurende verklaring afgegeven en deze is opgenomen in het jaarverslag vanaf pagina 214. Bas Savert verwijst naar deze verklaring voor een toelichting omtrent de verantwoordelijkheden voor de jaarrekening en de overige in het jaarverslag

opgenomen informatie, zoals jaarverslag, remuneratie rapport en overige gegevens. Gedurende het jaar heeft de externe accountant, net zoals de afgelopen jaren, geregeld contact gehad met de Auditcommissie, onder meer over het audit plan, de management letter en Deloitte's jaareinde rapport. Het jaar 2020 werd natuurlijk beïnvloed door COVID-19. Zowel de effecten op de onderneming als op de accountantscontrole zijn gedurende het jaar zorgvuldig bewaakt. Deloitte heeft meer dan ooit gebruik gemaakt van werken op afstand, ook in de afstemmingen met Deloitte's buitenlandse collega's en in het uitvoeren van dossier beoordelingen van deze teams. Qua aanpak heeft Deloitte, zoals toegelicht in de verklaring, de materialiteit verlaagd in verband met de effecten van COVID-19. De materialiteit bedroeg EUR 40 miljoen, EUR 10 miljoen lager dan het jaar ervoor. De scoping resulteerde in een dekking van 83% van de totale omzet en 77% van de totale activa. Op niet-gecontroleerde onderdelen voerde Deloitte vanuit de groep analytische werkzaamheden uit om trends te beoordelen. De belangrijkste risico's en aandachtspunten betroffen dit jaar, zoals toegelicht in de verklaring:

- Net als vorig jaar was één van de kernpunten de waardering van goodwill. Dit jaar hield Deloitte extra rekening met het feit dat door COVID-19 het lastiger is om toekomstige trends te beoordelen. Daarnaast waren er aanvullende beoordelingen gedurende het jaar, onder meer in het tweede kwartaal toen er een impairment verlies werd verwerkt voor het Engelse segment.
- Een tweede aandachtspunt betrof de overheidsprogramma's rondom COVID-19, regelingen zoals NOW in Nederland. Deze programma's en hun voorwaarden verschillen aanzienlijk per land en samen met de lokale teams heeft Deloitte de toepassing beoordeeld, inclusief de daarmee verwante posities in de jaarrekening en de daarbij horende toelichtingen.
- Daarnaast was er extra aandacht voor het door de onderneming in het vierde kwartaal gerapporteerd cyber-incident. Deloitte heeft kennis genomen van de onderzoeken die door Randstad en haar externe specialisten zijn uitgevoerd en schakelde de eigen IT auditors en forensisch specialisten in om de effecten te beoordelen.
- Ook is aandacht besteed aan het risico van fraude en non-compliance. Bij het bepalen van de aanpak is ook een forensisch specialist ingeschakeld.
- Afsluitend is er dit jaar voor het eerst een apart accountantsrapport opgenomen voor het rapport inzake de belastingbijdrages. Dit rapport is opgenomen vanaf pagina 222 in het jaarverslag 2020. Het betreft hier een opdracht met een scope die leidt tot een rapport met beperkte zekerheid.

De voorzitter dankt Frank Dorjee en Bas Savert voor hun toelichtingen.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn over de jaarrekening 2020, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 161.970.114 stemmen (100,00%)

Tegen: 0 stemmen (0,00%)

Onthouding: 331.708 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de jaarrekening 2020 heeft vastgesteld.

2e. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid

De voorzitter stelt het reserverings- en dividendbeleid aan de orde, dat al door Henry Schirmer werd toegelicht onder agendapunt 2a.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn.

2f. Voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2020

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2020 aan de orde, dat al door Henry Schirmer werd toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om een regulier dividend te betalen over het boekjaar 2020 van EUR 1,62 per gewoon aandeel hetgeen overeenkomt met een uitkeringspercentage van 63% van de onderliggende winst per aandeel. De dividendbetaling op de preferente aandelen B en C bedraagt in totaal EUR 8,2 miljoen.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn over het dividendvoorstel, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 159.112.461 stemmen (98,04%)

Tegen: 3.183.215 stemmen (1,96%)

Onthouding: 6.146 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het dividendvoorstel heeft vastgesteld.

2g. Voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2020

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2020 aan de orde, dat al door Henry Schirmer is toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om een speciaal dividend te betalen over het boekjaar 2020 van EUR 1,62 per gewoon aandeel. Dit besluit moet gezien worden in de context van Randstad's besluit om het dividendvoorstel voor 2019 in maart 2020 terug te trekken, hetgeen een maatregel van zorgvuldigheid was. Kapitaal beheersing was één van de belangrijkste prioriteiten in 2020 om ervoor te zorgen dat Randstad veerkrachtig en stabiel door de crisis kwam.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn over het dividendvoorstel, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 159.825.935 stemmen (98,48%)

Tegen: 2.469.643 stemmen (1,52%)

Onthouding: 6.244 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het dividendvoorstel heeft vastgesteld.

3a. Verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Bestuur voor het bestuur

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Bestuur voor het gevoerde bestuur in het boekjaar 2020 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het jaarverslag, de andere stukken die aan de Algemene Vergadering zijn voorgelegd, en de in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gegeven toelichting.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 161.404.714 stemmen (99,72%)

Tegen: 452.232 stemmen (0,28%)

Onthouding: 444.848 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Bestuur decharge heeft verleend voor hun bestuur in 2020.

3b. Verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen voor het toezicht op het gevoerde bestuur in het boekjaar 2020 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het jaarverslag, de andere stukken die aan de Algemene Vergadering zijn voorgelegd, en de in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gegeven toelichting.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 155.850.451 stemmen (96,29%)

Tegen: 6.006.243 stemmen (3,71%)

Onthouding: 445.100 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Commissarissen decharge heeft verleend voor hun toezicht op het bestuur in 2020.

4. Voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur

De voorzitter stelt het voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur aan de orde. Het huidige bezoldigingsbeleid is goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2020. Na zorgvuldige afweging en op advies van de Remuneratiecommissie heeft de Raad van Commissarissen besloten om enkele wijzigingen door te voeren, die reeds zijn toegelicht door de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris, onder agendapunt 2b.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 146.036.702 stemmen (93,05%)

Tegen: 10.909.849 stemmen (6,95%)

Onthouding: 5.355.243 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur heeft goedgekeurd.

5. Voorstel tot benoeming van Sander van 't Noordende tot lid van de Raad van Commissarissen

Het uitgebreide curriculum vitae van Sander van 't Noordende is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Hij bouwde een carrière op in de zakelijke dienstverlening, met name binnen Accenture. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Sander van 't Noordende, die via videoverbinding de vergadering bijwoont, stelt zich voor.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 159.237.962 stemmen (99,63%)

Tegen: 595.399 stemmen (0,37%)

Onthouding: 2.468.433 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Sander van 't Noordende heeft benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een termijn van vier jaar.

6a. Voorstel tot aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot uitgifte van aandelen en tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van aandelen

Om financiële flexibiliteit te blijven waarborgen stelt de Raad van Bestuur, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om de Raad van Bestuur aan te wijzen als het orgaan van de vennootschap dat bevoegd is te besluiten tot uitgifte van aandelen, waaronder mede begrepen het verlenen van rechten tot het nemen van aandelen en tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij de uitgiften van aandelen, waaronder mede begrepen het verlenen van rechten tot het nemen van aandelen. Deze bevoegdheid wordt verleend voor een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf de datum van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders, d.w.z. tot en met 23 september 2022. De huidige aanwijzing ter zake - zoals op 18 juni 2020 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleend - zal eindigen na het goedkeuren van dit besluit. Het maximum aantal uit te geven aandelen is beperkt tot 10% van het geplaatste kapitaal per 23 maart 2021.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 151.925.719 stemmen (93,61%)

Tegen: 10.373.586 stemmen (6,39%)

Onthouding: 2.076 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het voorstel heeft goedgekeurd.

6b. Voorstel tot machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van aandelen

Voorgesteld wordt om de Raad van Bestuur te machtigen aandelen in te kopen tot een maximum 10% van het geplaatst kapitaal per 23 maart 2021. Deze aandelen kunnen worden ingekocht voor een prijs tussen de nominale waarde en 110% van de slotkoers van de aandelen op de beurs van Euronext Amsterdam de dag voorafgaand aan de inkoop zoals vermeld in de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam. De preferente aandelen B en C kunnen worden ingekocht tussen de nominale waarde en 110% van de uitgifteprijs. Deze machtiging geldt voor een periode van 18 maanden te rekenen vanaf de datum van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders, d.w.z. tot en met 23 september 2022.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 162.088.077 stemmen (99,93%)

Tegen: 116.257 stemmen (0,07%)

Onthouding: 97.047 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het voorstel heeft goedgekeurd.

6c. Voorstel tot intrekking van ingekochte aandelen

Voorgesteld wordt om het geplaatst kapitaal van de Vennootschap te verminderen door (gedeeltelijke) intrekking van de ingekochte aandelen tot een maximum van 10% van het geplaatst kapitaal zoals toegelicht onder agenda punt 6b teneinde de kapitaalstructuur van de Vennootschap te verbeteren. De intrekking kan worden uitgevoerd in één of meerdere tranches en voor het aantal ingekochte aandelen ter vaststelling door de Raad van Bestuur met goedkeuring van de Raad van Commissarissen. Uitsluitend

aandelen gehouden door de Vennootschap mogen worden ingetrokken. De intrekking(en) vinden plaats op de data zoals bepaald door de Raad van Bestuur met inachtneming van de verplichte verzetstermijn van twee maanden voor crediteuren. De mogelijkheid om aandelen in te trekken geldt voor een periode van 18 maanden te rekenen vanaf de datum van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders, d.w.z. tot en met 23 september 2022.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 162.193.700 stemmen (99,94%)

Tegen: 105.318 stemmen (0,06%)

Onthouding: 2.363 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het voorstel heeft goedgekeurd.

7. Voorstel tot herbenoeming van Deloitte tot externe accountant voor het boekjaar 2022

Ingevolge artikel 393, boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, geeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de opdracht tot onderzoek van de jaarrekening aan een accountant. De Raad van Bestuur en de Audit Commissie hebben de activiteiten die Deloitte Accountants BV voor Randstad heeft uitgevoerd geëvalueerd. Het is duidelijk dat Deloitte in staat is om een onafhankelijk oordeel af te geven op die zaken die vallen binnen de reikwijdte van de controleopdracht. Er is een goede balans tussen effectiviteit en efficiency van de activiteiten van Deloitte, bijvoorbeeld ten aanzien van de kosten van de controle, risico management en betrouwbaarheid.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt.

De secretaris constateert de volgende stemuitslag:

Voor: 162.233.854 stemmen (99,99%)

Tegen: 10.953 stemmen (0,01%)

Onthouding: 56.574 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Deloitte Accountants heeft herbenoemd tot externe accountant voor het boekjaar 2021.

8. Rondvraag

De heer Stevense, namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, vraagt (via de ABN AMRO portal): hoe toekomstbestendig de alliantie met Manpower en Adecco is?

Jacques van den Broek antwoordt dat de alliantie gericht was op het lobbyen bij de Europese overheid en dat het 'Safely back to work'-initiatief nu overgedragen is aan de World Employment Confederation.

De heer Stevense, namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, vraagt aan de externe accountant naar de beperkingen op de controle door de Corona-crisis.

Bas Savert, namens Deloitte, antwoordt dat het niet kunnen reizen vervangen is door video-ontmoeting en middels een technologische oplossing waarbij dossiers van collega's op afstand beoordeeld konden worden.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen of opmerkingen zijn.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Vastgesteld op 20 september 2021 te Diemen

Wout Dekker
Voorzitter

Jelle Miedema
Secretaris

BIJLAGE 1

Vragen van Vereniging van Effectenbezitters

Antwoorden Randstad cursief in blauw

Agendapunt 2:

1. Wat is de langetermijnpact van vergrijzing in de diverse kernlanden op de strategie van en op de rendementsdoelstellingen van Randstad?

Zoals omschreven in het 2020 jaarverslag (blz. 31, trend demographics) zien wij een steeds grotere mismatch tussen enerzijds de huidige vaardigheden en voorkeuren van de werkende populatie en de veranderende vraag van de arbeidsmarkt. Randstad biedt zowel klanten als kandidaten toegang tot carrière advies, training en mobiliteit. Daarbij zijn wij in staat om te focussen waar structurele groei is, bijvoorbeeld door in te zetten op sectoren zoals logistiek, zorg, en e-commerce. Tegelijkertijd zien wij dat in opkomende economieën juist het tegenovergestelde en zien we de arbeidsparticipatie toenemen.

2. De verwachting is dat de mix van banen in de Westerse wereld sterk zal veranderen. Daarbij zullen laaggekwalificeerde kantoor- en fabrieksbanen onder druk komen, terwijl gespecialiseerd werk een nog groter deel van het totaal zal uitmaken. Hoe zorgt Randstad ervoor dat ze zal gedijen in deze ontwikkeling?

Zoals omschreven in het 2020 jaarverslag (blz. 30, technological progress and automation) zien we dat in alle segmenten waarin wij opereren niet alleen banen veranderen maar ook banen worden gecreëerd door innovatie en ontwikkeling. Sinds het ontstaan van Randstad, meer dan 60 jaar geleden, zijn wij in staat geweest om mee te bewegen met de veranderende realiteit. Afgelopen jaar hebben wij ons door middel van ons #newways programma weten aan te passen aan ook een door COVID-19 onderhevige maatschappij. Wij zijn in staat om te focussen waar structurele groei is, bijvoorbeeld door in te zetten op sectoren zoals logistiek, zorg, en e-commerce.

3. Wat gaat Randstad doen om net zoveel toegevoegde waarde te bieden voor een gewilde professional als iemand met achterstand tot de arbeidsmarkt?

Wij opereren over de hele breedte van de arbeidsmarkt door middel van onze verschillende concepten zoals omschreven in het 2020 jaarverslag (Staffing, Inhouse, Professionals). Al onze kandidaten hebben toegang tot dezelfde trainingen en re-skilling mogelijkheden via initiatieven zoals 'Randstad Boost' en ons outplacement en reskill platform RiseSmart. In dat kader, Randstad heeft zich gecommitteerd aan een viertal drivers, waaronder 'connecting with people' en 'fostering inclusive employment', zie bladzijde 22 in het 2020 jaarverslag.

4. In Nederland lijkt de druk groter te worden voor werkgevers om vaste banen aan te (moeten of willen) bieden, terwijl veel topprofessionals de keuze maken om als ZZP-er aan de slag te gaan. In welke mate is dit een risico of juist kans voor Randstad?

In Nederland is dit een terugkerend thema. Randstad heeft in een ongekend crisisjaar als 2020 met ons #newways programma laten zien dat we door in contact te zijn met de werkgevers en de talenten / kandidaten, waarde hebben toegevoegd in de maatschappij en aan de economie. Meer informatie over #newways is te vinden in het 2020 jaarverslag op blz. 8 en 9.

5. De COVID-pandemie heeft de digitale transformatie bij veel organisaties versneld. Ziet Randstad kans hierin mogelijkheden tot een drastische kostenreductie, teneinde de beoogde EBITA-marge doelstellingen beter haalbaar te maken?

Sinds 2014 heeft Randstad zich intensief ingezet voor de digitale transformatie, door middel van het Randstad Innovation Fund, specifieke 'tech' gerelateerde acquisities (Monster, RiseSmart, twago), en andere organische initiatieven. Dit heeft er voor gezorgd dat toen COVID-19 ons dwong anders te gaan werken, de organisatie direct kon omschakelen naar de digitale infrastructuur. Daarbij hebben wij eind 2019 een kostenoptimalisatie programma gelanceerd met als doel 120 miljoen euro structureel te besparen. Uiteraard zal Randstad altijd kijken naar een zo efficiënt mogelijke uitvoering. Tegelijkertijd ligt de focus duidelijk op de groeiomvang in de toekomst. Wij zijn wereldmarktleider met slechts 6% marktaandeel en wij willen dit in de toekomst uitbreiden.

6. De verwachting is dat cyberincidenten steeds vaker in de wereld zullen plaatsvinden; Randstad had hier zelf ook last van (blz. 219 van het jaarverslag). Ziet Randstad zakelijke kansen om ooit zelf op grote schaal cyberspecialisten te plaatsen bij klanten?

In bredere zin zien wij de vraag naar IT specialisten in het algemeen de afgelopen jaren toenemen. Ca. een kwart van de omzet van Randstad is gericht op de Professionals markt, waaronder met name IT en Engineering profielen vallen. Ook tijdens de COVID-19 crisis hebben wij gezien dat de vraag naar IT en Engineering Professionals relatief gezien bestendig is gebleven en wij verwachten dat dit de komende jaren ook het geval is. Wij zijn daarin dan ook goed gepositioneerd met marktleidende functies zoals in Nederland, de Verenigde Staten, Frankrijk, etc.

Bezoldigingsverslag

7. Het basissalaris van de bestuurders (blz. 124 van het jaarverslag) is geplaatst tussen mediaan en 75 percentiel van de arbeidsmarkt peergroep. Is het zo moeilijk geschikte bestuurders te vinden dat Randstad de alsmar stijgende bestuurdersbeloningen in de maatschappij in stand houdt?

Het remuneratiebeleid geldt als kader waarbinnen de Raad van Commissarissen de beloning voor de Raad van Bestuur vaststelt. Het beleid biedt dus ook de ruimte om op mediaanniveau te belonen. De bandbreedte geeft Randstad echter ook enige flexibiliteit om rekening te houden met de specifieke omstandigheden ten tijde van een benoeming zonder direct af te wijken van ons beleid. Hierbij tekenen wij ook aan dat het salaris van de CEO sinds zijn benoeming niet verder is gestegen, dat stijging van de salarissen van de overige EB-leden in lijn met marktontwikkelingen en interne benchmarks zijn geïndexeerd en dat nieuwe Raad van Bestuur-leden zijn aangenomen op het beloningsniveau dat reeds voor bestaande leden geldt. Dit zijn wat ons betreft allemaal signalen die duidelijk maken dat Randstad zeker oog heeft voor de maatschappelijke visie op bestuurdersbeloning.

Reserverings- en dividend beleid

8. De capital allocation strategy (blz. 51 van het jaarverslag) richt zich op een conditionele basis dividend en optionele speciale dividend en aandeleninkoop. Daarnaast meldt Randstad expliciet dat de digitale strategie gericht is op organische groei, aangevuld met selectieve overnames. Moet hieruit afgeleid worden dat Randstad onvoldoende (rendabele) mogelijkheden tot grote investeringen ziet om organische groei te versnellen?

Zoals altijd kijkt Randstad naar mogelijkheden voor verdere waardecreatie. Eventuele overnames zouden hier onderdeel van kunnen zijn, waarbij we onderscheid maken tussen 1) grotendeels traditionele uitzenders; 2) professionele uitzenders; en 3) HR technologie. Zoals aangegeven op de Capital Markets Day in december 2019 ligt geografisch de focus op de VS en Japan. Dit gezien het beperkte marktaandeel en de aantrekkelijke winstgevendheid in beide markten.

9. Randstad lijkt aan te geven dat er niet heel veel of in ieder geval geen grote overnames zullen plaatsvinden. Wat zijn de redenen voor deze beperkte overname-appetijt?

Zie antwoord op vraag 8.

10. Ook na uitkering van het normaal en speciaal dividend zal de leverage laag zijn (< 1x EBITDA). Is Randstad bereid zich te committeren aan uitkering van overtollige kasgelden zodra de situatie is genormaliseerd?

Door onze goede performance en sterke kaspositie, hebben wij het regulier en speciaal dividend over het jaar 2020 voorgesteld. Het besluit tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2020 moet worden gezien in de context van Randstads besluit om het dividendvoorstel voor 2019 in maart 2020 terug te trekken, hetgeen een maatregel tot zorgvuldigheid was.

Ons dividendbesluit is genomen vanuit de 'multi-stakeholder approach' en onze rol in de maatschappij. Daarbij zijn de macro-economische omstandigheden nog steeds zeer onzeker en is de 'visibility' in hogere mate beperkt. De capital allocation policy is onveranderd, maar feitelijke betalingen zijn uiteraard afhankelijk van marktomstandigheden en balansratio's.

BIJLAGE 2

Vragen van VBDO

Antwoorden Randstad cursief in blauw

The Dutch Association of Investors for Sustainable Development (VBDO) would like to continue engagement with Randstad about its sustainability performance, both by asking questions in writing and at your Annual General Meeting (AGM). With this letter, I inform you of the questions we have prepared for this years' AGM.

Question 1:

VBDO is very positive about Randstad's group-wide human rights policy, as issued in 2019. VBDO is aware of Randstad's relationship with clients and the limited leverage that it has to improve labor conditions of its seconded workforce. Nonetheless, VBDO wants to express that it finds safeguarding the human rights of Randstad's seconded workforce also the company's own responsibility and not only that of its clients. At this moment, Randstad does not share an overview of which human rights risks employees are exposed to in different sectors or high-risk sectors. This impedes insight of shareholders and stakeholders in possible human rights related matters. Could Randstad commit to share more information (e.g. results from its Human Rights Risk Mapping) on human rights risks at clients and high-risk sectors in its 2021 Annual Report?

Randstad recognizes its impact on labor markets, which is often closely related to human rights.

We therefore consider this topic relevant, and operate in accordance with global agreements and conventions (e.g. UN Global Compact, ILO, OECD guiding principles).

We are committed, together with all our stakeholders (i.e. being first and foremost our employees, candidates and clients, but also relevant employer bodies and associations) to preventing or mitigating adverse human rights impacts that are caused by or linked to our operations and services, and addressing such impacts if they occur. All our employees are trained in human rights (covering our policy) through our induction and refresher e-learning program: Randstad Rules! One of the human rights that we focus on is health and safety; we strive to create a healthy and safe working environment and wellbeing at work for all stakeholders; candidates, employees, clients and visitors including contractors. Although the legal responsibilities and liabilities with regard to the different stakeholders may vary per country, unsafe jobs are never an option.

Question 2:

Fostering inclusive employment is one of four drivers identified by Randstad that will help reach the ultimate goal of touching the work lives of 500 million people worldwide by 2030. VBDO applauds the recognition of the importance of diversity and inclusion and the related measured KPIs mentioned in the annual report. However, the lack of measurable targets and time-bound and intermediate deadlines for these KPIs makes tracking the progress of Randstad towards its 2030 goals difficult (i.e. also for some other drivers). VBDO would like to know if Randstad is on track to reach its ultimate impact goal and the accompanying KPIs on this matter. When can VBDO expect Randstad to introduce more intermediate targets (e.g. with 5-year intervals) and annual updates on the progress made towards its 2030 impact goal?

We are currently preparing the foundation of measuring progress to our ultimate goal, defining relevant journeys, impact descriptions, and quality thresholds applicable, engaging specialized external support and a wide range of multi functional teams in Randstad.

It's linked to the process of measuring our impact on different stakeholders, including society. Together with the global ED&I council, we will also include the KPIs and targets on fostering inclusive employment.

Question 3:

Among Randstad's 2030 goals is achieving equal pay for work of equal value in the context of SDG 8.5. Last year, Randstad made the commitment to consider reporting on equal pay for men and women over the year 2020. Given that Randstad currently already analyses disparity in pay of the organization, could Randstad make the commitment to commence reporting on the findings of the gender wage gap analysis by next year, thereby also differentiating between permanent contracts and temporary contracts?

A global team of HR professionals has been working on collecting and sharing best practices and approaches to embed the notion of equal pay in key HR processes. We aim to have balanced hiring, promotion and salary review processes. We have also created equal pay dashboards for the majority of our organization to create insights and highlight actionable trends. We want to understand which variables influence a possible equal pay gap within Randstad and to what extent these variables only explain or also justify it. We are in the process of verifying these insights locally at this stage. As such we cannot commit to report on equal pay at a specific date yet. That said, ED&I is a topic we take to heart at Randstad which is also evidenced by the recent establishment of our ED&I counsel under Executive Board ambassadorship of Rebecca Henderson.

BIJLAGE 3

Vragen van Stichting Rechtsbescherming Beleggers

Antwoorden Randstad cursief in blauw

Agendapunt 5:

Vraag 1:

Kan de R.v.C. ons zeggen hoe u bij de heer Van 't Noordende terecht bent gekomen? Hoe intensief en zorgvuldig is het proces is geweest om een afgewogen keuze te kunnen maken.

Sander van 't Noordende wordt voorgesteld door de Raad van Commissarissen, op nominatie van Randstad Beheer (de privéonderneming van Frits Goldschmeding, Randstads oprichter, voormalig CEO en grootaandeelhouder). Het proces voorafgaand aan deze nominatie en voorstel is zorgvuldig geweest. Omdat het nominatieproces grotendeels door Randstad Beheer is geïnitieerd, beperkt de beantwoording zich tot het gedeelte waarbij de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur van Randstad N.V. betrokken zijn (geweest).

- a) Bent u zelf op zoek gegaan, heeft u gebruik gemaakt van een headhunter of is er een executive-search bureau ingeschakeld.
- b) Zo ja wat was de opdracht aan de headhunter.
- c) Had u een groslijst, hoe groot was deze, hoe is de procedure verlopen om hier goede kandidaten uit te zoeken?
- d) Is daarna een shortlist met kandidaten opgesteld?
- e) Zijn deze besproken in een klein comité?
- f) Zo ja waaruit bestond dit?
- g) Heeft dit geleid tot de selectie van een beperkt aantal kandidaten?
- h) Zijn er vervolgens met deze kandidaten gesprekken gevoerd?
- i) Hoe verliepen deze?

Randstad Beheer heeft gebruik gemaakt van een executive-search bureau bij deze werving. Op basis van het voorstel van dit bureau is met een aantal kandidaten gesproken en is uiteindelijk Sander van 't Noordende geselecteerd als de kandidaat die Randstad Beheer nomineert.

Vervolgens hebben verschillende leden van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur van Randstad N.V. uitgebreide gesprekken met Sander van 't Noordende gevoerd. Op basis van deze gesprekken heeft de Raad van Commissarissen van Randstad N.V. de nominatie door Randstad Beheer overgenomen en het voorstel onder agendapunt 5 aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders tot benoeming voorgelegd.

Sander van 't Noordende zal zich tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 23 maart a.s. aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen.

Vraag 2:

Wij zouden graag wat meer gedetailleerde informatie willen vernemen over het onderzoek dat door de heer Van 't Noordende is uitgevoerd, naar de achtergronden en de organisatorische aspecten bij Randstad Holding.

- a) Hoe zorgvuldig was het traject dat u heeft doorlopen?
- b) Hoe verliepen de gesprekken met de R.v.C. en R.v.B.
- c) Is hierbij teruggekeken, maar ook naar de toekomstperspectieven, strategie en de verwachtingen die beide Raden van u hebben.
- d) Hoe uitgebreid zijn deze besproken.
- e) Wat denkt u toe te kunnen voegen aan de waardecreatie van Randstad Holding?
- f) Heeft u met de accountant gesproken?
- g) Wij zouden graag een uitgebreide motivatie van u vernemen waarom Randstad Holding zo'n interessant bedrijf is dat het u motiveert om zich kandidaat te stellen voor de benoeming commissaris.

Sander van 't Noordende zal zich tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 23 maart a.s. aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen en bovenstaande vragen meenemen in zijn presentatie.

BIJLAGE 4

Vraag van Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer

Antwoord Randstad cursief in blauw

Agendapunt 4: Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur (stempunt)
Randstad berekent de prestatieaandelen op basis van 'fair value'. Volgens onze berekening betekent dit een discount van ca 35% in 2020. Kan Randstad toelichten waarom 'fair value' methodiek in plaats van actuele marktprijs ('face value') was gekozen? Zou Randstad overwegen 'fair value' methodiek te vervangen met 'face value' bij een volgende wijziging van het bezoldigingsbeleid?

Randstad has always been transparent on this approach in its annual report and the effect on the number of conditionally awarded shares is also visible in our annual reports. We also believe that the Fair Value approach is theoretically most logical as for example the conditionally awarded shares do not generate dividend yet and as a result have a lower economical value. That said we recognize that there has been a recent trend in the market where companies shift from a Fair Value to a Face Value approach to increase simplicity and transparency of board remuneration. As a result this will be a topic to be further discussed during the Remuneration Committee meetings this year.