

Vragen Eumedion in verband met AvA 2022

Antwoorden Randstad cursief in blauw

1. Tijdens de dialoog van 14 december jl. zeiden jullie dat de benoeming van een nieuwe commissaris op aanbeveling van Randstad Beheer "zeker onderdeel" zou zijn van de AVA-agenda. Dat blijkt toch niet zo te zijn. Duurt de zoektocht toch langer dan aanvankelijk gedacht en zo ja wat zijn hiervan de redenen?

De zoektocht duurt toch iets langer dan verwacht. Met een aantal kandidaten is gesproken. Zodra met een kandidaat overeenstemming is bereikt, zal dit bekend worden gemaakt.

2. Er staat een wijziging van het beloningsbeleid voor het bestuur op de agenda. Voorgesteld wordt om de RvC de discretie te geven om matching toe te passen op "pro rate temporaris basis" als de bestuurder niet meer in dienst is van de vennootschap. Betekent dit in de praktijk bijvoorbeeld dat Jacques van den Broek voor zijn bonus over boekjaar 2019 in 2023 maximaal 2/3 van 1:1 matching krijgt als de RvC bepaalt dat over de driejaarsprestatieperiode 2020-2022 sprake is van "sustainable performance" (omdat Van den Broek de volle boekjaren 2020 en 2021 nog bestuurder was)? Of moet ik het anders interpreteren? Moeten deze aandelen, die in 2023 aan Van den Broek worden toegekend, wel ten minste 5 jaar worden vastgehouden? En zo ja, hoe controleren jullie dat (aangezien hij geen contractuele relatie meer heeft met Randstad N.V.)

Deze interpretatie van de discretionaire bevoegdheid voor de Raad van Commissarissen klopt. De pro rata berekening vindt plaats over de periode dat de betreffende bestuurder nog als bestuurder werkzaam was. De 'duurzame performance' geldt voor matching in het algemeen. Dit is ook vastgelegd in het remuneratiebeleid. Verwezen wordt naar pagina 139 van het jaarverslag 2021. Duurzame performance betekent dat Randstad progressie heeft gemaakt bij het realiseren van de financiële en strategische doelstellingen, winst is behaald en dividend is betaald. De regel dat leden van de Raad van Bestuur hun aandelen minimaal 5 jaar moeten vasthouden, geldt alleen zolang zij lid van de Raad van Bestuur zijn.

3. Tijdens ons overleg van 14 december jl. was er "nog geen besluit" genomen over de fair value versus face value benadering inzake de LTIP grant. In het bezoldigingsverslag staat nu (op p. 140): "The fair value assuming on-target performance is equal to an amount of 100% of the base salary for all Executive Board members alike. Randstad uses fair value for this annual conditional allocation, but when benchmarking Randstad's plan with other long-term incentive plans, a correction is made for the difference in value between face- and fair-value plans to ensure that the relative ranking of Randstad will not be influenced by the calculation method". Wat betekent dit concreet? Welke correctie is gemaakt? Kan je dit rekenkundig inzichtelijk maken?

Dit betekent dat indien de waarde van Randstads lange termijn aandelenplan wordt gebenchmarkt t.o.v. de internationale arbeidsmarkt referentiegroep, rekening wordt gehouden met het feit dat de fair value als basis diende van de voorwaardelijke toekenning van de prestatieaandelen en voor de waardeverschillen met face value gecorrigeerd wordt.

4. Vorig jaar hebben we al aangegeven dat we graag zouden zien dat er op ex post-basis meer transparantie zou komen over de doelstellingen die (per individuele maatstaf) voor de STI en de LTIP zijn vastgesteld en de uiteindelijke 'scores' op die maatstaven. Destijds hebben jullie aangegeven dat jullie wellicht achteraf "iets explicieter" kunnen zijn en "stapjes voorwaarts" kunnen maken, maar dat algehele transparantie – kort gezegd – niet mogelijk is, omdat grote concurrenten als Adecco en ManPowerGroup dat ook niet doen. Is dit nog steeds jullie standpunt?

Wij realiseren ons terdege dat de algehele trend is om meer transparantie te geven op het gebied van met name de niet-financiële doelstellingen. Om die reden, hebben we ook de aanvullende informatie inzake de niet-financiële doelstellingen van de STI op de website geplaatst als aanvullende toelichting op het remuneratierapport.

5. De voorgestelde stijgingen van de beloningen voor de voorzitters en de leden van de drie RvC-commissies zijn fors. Tijdens de AVA 2020 is het beloningsbeleid voor de RvC herzien. Kwam toen niet uit de benchmark-exercitie naar voren dat er voor de voorzitters en de leden van de RvC-commissies een groot verschil was met de andere AEX-vennootschappen?

De Raad van Commissarissen realiseerde zich reeds enkele jaren dat met name de commissievergoedingen relatief laag zijn mede gezien de aanzienlijk toegenomen tijd en energie die van de voorzitters en de leden van de commissies verwacht wordt. De Raad van Commissarissen vindt het nu een passend moment om dit voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor te leggen.

6. Hoe staat de Europese Ondernemingsraad van Randstad tegenover de voorstellen tot wijziging van het beloningsbeleid voor het bestuur en de RvC?

De Europese Ondernemingsraad opereert binnen Randstad niet op groepsniveau en heeft als zodanig geen advies- of goedkeuringsrecht voor besluiten die aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Randstad N.V. worden voorgelegd voor goedkeuring. Bij grotere wijzigingen in het beloningsbeleid wordt de ondernemingsraad wel op de hoogte gebracht, dit was dit jaar niet het geval.

7. Kan verduidelijkt worden wat wordt bedoeld met de zinsnede “performance adjustments to the non-financial targets in share performance plans” (in relatie tot de beloning voor Van de Kraats) op p. 143 van het bezoldigingsverslag? En waar gaat precies het dispuut met voormalig bestuurder Béharel over? Wat zullen in het slechtste scenario de additionele kosten voor Randstad NV zijn?

De realisatie op de niet-financiële doelstellingen van de LTI is iets hoger uitgekomen dan voorzien was. Dit geldt voor de gehele Raad van Bestuur. De juridische procedure met François Béharel gaat over het niet verlengen van zijn vierjarige bestuurdersovereenkomst die op 31 maart 2020 automatisch eindigde. De uitkomst is op dit moment niet bekend.

8. T.a.v. de 2022 STI-prestatiemaatstaf ‘developing the road to net zero emission’ (zoals gemeld op p. 149 van het jaarverslag): op p. 78 van het jaarverslag staat dat die tussendoelstellingen al zijn gesteld. Wat is dan nog precies het prestatie criterium?

De doelstelling is kwalitatief en betreft de implementatie van de net zero roadmap in belangrijkste markten waarin Randstad opereert. Wij hebben ons gecommitteerd aan de verplichtingen van het Science-Based Targets Initiative. Zie ook pagina 78-79 van het jaarverslag 2021.

9. Vorig jaar stelden jullie dat jullie nog bezig zijn met een analyse over het eventuele bestaan van een ‘gender pay gap’ binnen de Randstad Groep. Het jaarverslag is op p. 50 daar nog steeds niet heel duidelijk over. Kunnen jullie hier nog iets meer over vertellen?

Dit is een van de prioriteiten van de HR functie binnen Randstad en ook aandachtspunt van onze Global ED&I Council maar op dit moment is het nog te vroeg om meer analyse te geven.