

NOTULEN VAN DE JAARLIJKSE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN RANDSTAD NV

Datum: 28 maart 2023

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur. Hij verwelkomt mede degenen die in de zaal aanwezig zijn en degenen die online de vergadering volgen. De gehele Raad van Bestuur is aanwezig: Sander van 't Noordende (CEO), Henry Schirmer (CFO), Chris Heutink, Rebecca Henderson en Karen Fichuk. Ook de gehele Raad van Commissarissen is aanwezig: Wout Dekker (voorzitter), Annet Aris (voorzitter Remuneratiecommissie), Frank Dorjee (voorzitter Auditcommissie), Rudy Provoost, Barbara Borra en Helene Auriol Potier. Ben Dielissen is aanwezig namens accountantskantoor Deloitte. Ook is aanwezig de secretaris van de vennootschap, Jelle Miedema, die de voorzitter aanwijst als secretaris van de vergadering.

De secretaris licht vervolgens een aantal procedurele zaken toe:

- De vergadering is opgeroepen op 14 februari 2023. Alle stukken voor de vergadering zijn op die dag op de website van Randstad geplaatst.
- Aandeelhouders kunnen ook via de internet site www.abnamro.com/evoting virtueel de vergadering bijwonen, stemmen en via de chatfunctie vragen stellen.
- Aandeelhouders hebben ook de mogelijkheid gekregen om vooraf een steminstructie te geven ofwel via de hiervoor vermelde 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 de website van Randstad geplaatst en zullen bij de notulen gevoegd worden als bijlages, en wel:
 - > Bijlage 1 vragen ontvangen van de VBDO
- De voorzitter heeft besloten dat de stemming over alle agendapunten tijdens de vergadering open zal staan en zal worden gesloten na agendapunt 8. 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 dat volgens de presentielijst in totaal 2.681 aandeelhouders en 236.383.557 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 170.253.205 stemmen uitbrengen (88,74% 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 2022

De voorzitter geeft het woord aan Sander van 't Noordende, die een uiteenzetting geeft over de algemene gang van zaken in 2022 en vervolgens aan Henry Schirmer die een toelichting geeft op de financiële gang van zaken, de jaarrekening 2022, de toelichting op het reserverings- en dividendbeleid en het voorstel tot vaststelling van het dividend over het boekjaar 2022. Deze presentatie is als bijlage 2 (uitsluitend beschikbaar in het Engels) toegevoegd aan de notulen

De voorzitter dankt Sander van 't Noordende en Henry Schirmer voor hun toelichting.

2a. Verslag van de Raad van Bestuur en verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2022

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 2022.

De heer Stevense namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, maakt de volgende opmerking en stelt de volgende vragen:

- De presentatie die getoond wordt in de zaal dient in het Nederlands te zijn aangezien Randstad een in Nederland gevestigde onderneming is.
- Complimenten voor de behaalde resultaten in 2022.
- Hier en daar vertonen zich echter enkele haarscheurtjes: de permanente plaatsingen in het vierde kwartaal van 2022 zijn gedaald naar vrijwel 0. Ook lijkt de omzet in het eerste kwartaal van 2023 te dalen.

- Het besluit tot inkoop van eigen aandelen verbaast. Waarom niet weer een speciaal dividend?
- Bij concurrent Indeed heeft zich recent een ontslaggolf voorgedaan. Hoe zit dit bij Randstad?
- Wat is de reden achter de belastingmeevaller in het vierde kwartaal van 2022?
- Kunnen de ontslagen uitzendkrachten in de technologiesector in de Verenigde Staten weer geplaatst worden?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van de heer Stevense:

- Randstad kan vandaag nog geen inzicht geven in de resultaten over het eerste kwartaal 2023, die op 25 april a.s. gepubliceerd zullen worden.
- De constatering over het vierde kwartaal 2022 zijn correct. Randstad heeft reeds aangegeven dat het volume ten opzichte van vorig jaar licht daalt. Dit is in lijn met de huidige marktontwikkelingen.
- De sector technologie is een grote sector waarvoor het eerst structureel ontslagen vallen. Klanten in deze sector hebben reeds aangegeven dat zij in de toekomst dit beter willen regelen en daarom meer leveranciers zoals Randstad die flexibele arbeid bieden willen inzetten.
- De recente ontslagen bij Indeed hebben te maken met de grote daling van job postings. Dit speelt bij Randstad ook bij Monster.

Henry Schirmer vult het volgende aan:

- In lijn met Randstad's dividendbeleid is besloten tot een gewoon dividend van EUR 2,85. In verband met de marktvolatiliteit, is daarnaast besloten tot het voorstel tot inkoop van aandelen.

De heer Keyner namens de Vereniging van Effectenbezitters, stelt de volgende vragen:

- Complimenten voor de resultaten in 2022.
- De EBITA marge doelstelling voor de lange termijn is 5-6%. In de afgelopen 10 jaar is Randstad daar in de buurt gekomen maar heeft het niet bereikt. Wat gaat Randstad nu anders doen om het te bereiken?
- Wat zijn de risico's en kansen als het gaat om schaarste van talent?
- Waarom is Randstad in Duitsland nog niet zo groot en succesvol als bijvoorbeeld in een even groot land als Frankrijk?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van de heer Keyner:

- Schaarste van talent geldt op alle niveaus, mede gezien een krimpende beroepsbevolking. Dit is een kans voor Randstad. Belangrijk is om goed te begrijpen wat klanten verwachten. Talent staat nummer 1 op de agenda van iedere CEO. Daardoor is onze kernactiviteit strategischer geworden. Een andere verschuiving is dat klanten meer kijken naar hun totale talent en niet meer naar bepaalde groepen, zoals tijdelijke versus vaste medewerkers. Klanten vragen Randstad meer advies over talentstrategie en wat talent verlangt. Flexibiliteit is belangrijk voor talent. Talent wil tegenwoordig ook liever werken voor bedrijven met een missie. Jongeren willen zich thuis voelen op hun werk. Daarnaast worden diensten als coaching, training en outplacement belangrijker. Randstad is daarmee meer dan voorheen een end-to-end partner voor klanten. Voor deze meerwaarde kan Randstad ook een premie vragen.
- Later dit jaar zal bij een Capital Markets Day worden ingegaan op de strategische doelstellingen.
- In het Executive Leadership Team is ook een Chief Talent Officer aangesteld. Zijn rol is om met alle opco's ervoor te zorgen dat sourcing van talent zo goed mogelijk gaat en zo lang mogelijk aan Randstad te binden.

Chris Heutink vult het volgende aan:

- In Duitsland was Randstad afhankelijk van de automobielsector die het erg lastig heeft gehad. In de afgelopen kwartalen lag de focus op verbetering van de winstgevendheid. Daartoe is omzet afgestoten die daaraan niet wezenlijk bijdroeg. Deze strategie heeft geleid tot een goede winstverbetering in het vierde kwartaal van 2022.

Robert Vreeken stelt de volgende vragen:

- Complimenten voor de behaalde resultaten in 2022.
- Belangrijke hedendaagse thema's zijn klimaat, inclusiviteit, de kloof, het krediet van de samenleving op de winsten van bedrijven, China en Oekraïne.
- Hoe kan er meer winst naar personeel gaan?
- Hoe kan Randstad meer inclusief zijn in de maatschappij?
- Hoe kan Randstad meer duurzame mobiliteit inzetten?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van de heer Vreeken:

- Randstad heeft altijd al als doelstelling om medewerkers concurrerend te belonen, ook qua secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Randstad ontplooit veel activiteiten om ervoor te zorgen dat de arbeidsparticipatie van medewerkers tussen 55 en 65 jaar aanzienlijk toeneemt.

Henry Schirmer vult aan:

- Duurzame mobiliteit tracht Randstad reeds te integreren. Randstad's net zero ambitie vraagt om de overstap van traditionele leaseauto's naar elektrische leaseauto's. Hiermee is in Nederland reeds enige tijd geleden een begin gemaakt en andere landen zullen volgen.

De voorzitter vult aan:

Marjolein ten Hoonte, directeur arbeidszaken van Randstad Nederland, heeft recent een boek geschreven over de ontslagvrije samenleving onder de titel "Kunnen we het even over werk hebben?" Dit boek wordt van harte aanbevolen.

Julia van Boven namens de VBDO, stelt de volgende vragen:

- De missie van Randstad is om betekenisvol werk te creëren voor talent. Kan Randstad een commitment geven om maatschappelijk relevante banen te creëren?
- De VBDO heeft vernomen dat veiligheid in Frankrijk een aandachtspunt is. Werknemers maken zich zorgen over het hoge aantal ongevallen en de beperkte acties die Randstad onderneemt om die te reduceren. Commerciële doelen zouden gaan boven veiligheid. Hoe gaat Randstad hiermee om? En kan Randstad meer inzicht bieden in het beleid op veiligheid en gerelateerde mensenrechten?
- In het jaarverslag rapporteert Randstad goed over het lidmaatschap en de contributie voor lobby-organisaties. Kan Randstad ook rapporteren over de doelstelling en aard van deze lobby-activiteiten?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van mevrouw Van Boven:

- Betekenisvol werk is belangrijk voor talent vanuit carrièreperspectief. Dit biedt ook mogelijkheden aan de klantzijde. Bijvoorbeeld de energietransitie biedt veel mogelijkheden. Volgend jaar zal Randstad hier meer over rapporteren.
- Randstad heeft strikte regels inzake veiligheid en in het ergste geval besluit Randstad niet meer te werken voor klanten indien de veiligheid van talent in geding is. Wat dit betreft rapporteert Randstad ieder incident, hetgeen niet gebruikelijk is in de markt.
- Wat betreft transparantie over lobbyen loopt Randstad op dit moment reeds voorop en zal niet meer uitgebreid rapporteren.

De heer Van Riet stelt de volgende vragen:

- Hij zou het boek van Marjolein ten Hoonte graag met de notulen ontvangen.
- Coaching gaat bij Randstad in grote groepen, maar waarom niet 1-op-1?
- De beroepsbevolking krimpt in Nederland, maar het aantal geplaatsten groeit. Hoe zit dit?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van de heer Van Riet:

- Coaching gebeurt in grote aantallen maar op individuele basis. Freelance coaches werken via een virtueel platform 1-op-1. Het gaat niet om vakinhoudelijke vaardigheden maar om werkgerelateerde vaardigheden.
- Het boek van Marjolein ten Hoonte wordt beschikbaar gesteld.

De heer Spanjer verwijst naar pagina 8 van het jaarverslag en stelt de volgende vraag:

- De klantactiviteit nam af in het vierde kwartaal en deze trend heeft zich begin 2023 voortgezet. Hoe gaat u dit ombuigen?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag van de heer Spanjer:

- In het vierde kwartaal van 2022 en begin 2023 gaan de activiteiten licht omlaag. Daarom is er veel aandacht voor de commerciële activiteiten terwijl de kosten beheerst worden om de winstgevendheid te behouden.

De heer Stevense namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, stelt de volgende vragen:

- Sollicitanten maken gebruik van gamen. Kan dit toegelicht worden?
- Kunnen de recente wisselingen in de top worden toegelicht?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vragen van de heer Stevense:

- Twee van collega's in de Raad van Bestuur die aan het einde van hun termijn waren, hebben besloten om andere uitdagingen te zoeken. In lijn met de strategie, is een Chief Talent Officer aangesteld ten behoeve van de talentstrategie. Teneinde dicht bij klanten te blijven, is jong talent vanuit Randstad benoemd om samen met Chris in zijn rol als Chief Operations Officer de operationele rol te vervullen. Een Chief Delivery Officer is aangesteld om delivery naar klanten te optimaliseren en gebruik te maken van zgn delivery centers en gerelateerde technologie. Een Chief HR Officer is benoemd en wordt vandaag voorgedragen voor de Raad van Bestuur. Deze rol bestond nog niet binnen Randstad. Een Chief IT Officer is benoemd om de IT systemen te harmoniseren.
- Gamen geeft inzicht in de persoonlijkheid van een sollicitant en helpt bij het matchen met de rol die iemand zoekt.

De voorzitter vult aan:

- Aanpassingen van de strategie vereisen ook aanpassingen van organisatie en leiderschap. De CVs van de nieuwe leden voor de Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen geven aan dat zij ook daadwerkelijk in ketens gewerkt hebben. De nieuwe Raad van Bestuur bestaat uit twee leden van binnen Randstad en twee van buiten Randstad. Het Executive Leadership team bestaat voor 2/3e uit leden van binnen Randstad en voor 1/3e van buiten Randstad. Dit is een mooie balans met het oog op de uitdagingen voor de toekomst.

De heer Vreeken stelt de volgende vragen:

- De wijzigingen in de top ervaart hij als goed omdat dit meer een extern perspectief biedt.
- Hoe zit het met de opvang van mensen uit Oekraïne?
- Wat gaat Randstad doen om afhankelijkheid van China te beperken?
- Kan Randstad inzetten op sponsoring om terug te geven aan de samenleving?

Chris Heutink beantwoordt de vragen van de heer Vreeken:

- Randstad heeft meerdere dingen gedaan voor vluchtelingen uit Oekraïne. In Polen waar veel vluchtelingen binnenkomen heeft Randstad veel extra's gedaan en een basis geboden voor een nieuw leven door te investeren in huisvesting, mentale begeleiding, taalcursussen en uiteindelijk ook het bemiddelen met werk.

Concurrenten boden uitsluitend het laatste aan. Ook heeft Randstad een virtueel platform geïmplementeerd om Oekraïense vluchtelingen aan werk te helpen. Randstad is ook actief lid van TENT waarin vluchtelingen wereldwijd aandacht krijgen. Dit is een netwerk van grote bedrijven. In 2021 heeft Randstad zich gecommitteerd om op deze wijze 20.000 vluchtelingen te helpen met (een opstap naar) banen. Momenteel is dit reeds voor 19.000 vluchtelingen gerealiseerd waarvan driekwart in een baan.

Sander van 't Noordende vult aan:

- Randstad is relatief klein in China en uitsluitend actief bij het bemiddelen voor vaste aanstellingen.
- Bij sponsoring is altijd de vraag wie men wil bereiken. In het verleden was sponsoring vooral gericht op klanten. Dit wordt in toenemende mate lastiger vanuit interne regelgeving bij klanten. Nu probeert Randstad juist klanten te bereiken waar klanten zijn, zoals bij het World Economic Forum in combinatie met zgn 'thought leadership' (Randstad op de kaart zetten op inhoud).

Julia van Boven namens de VBDO, stelt de volgende vragen:

- Gaat Randstad de doelstellingen voor lobbyen benoemen?
- Gezien het feit dat Randstad veel jonge medewerkers in dienst heeft, is het relevant om ook de Raad van Commissarissen te verjongen. Gaat Randstad dit in overweging nemen bij toekomstige benoemingen?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag van mevrouw Van Boven:

- Hij gaat graag het gesprek aan over de doelstellingen voor lobbyen.

De voorzitter vult aan:

- Diversiteit is een belangrijke overweging voor benoemingen in de Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen. Qua Raad van Commissarissen ligt de gemiddelde leeftijd hoger, mede gezien de vereiste expertise voor deze rollen. Diversiteit in brede zin blijft een belangrijk aandachtspunt.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen zijn.

2b. Bezoldigingsverslag over het boekjaar 2022

De voorzitter stelt vervolgens de aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2022, zoals opgenomen in het jaarverslag 2022. Hij geeft het woord aan de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris.

Annet Aris bedankt de aanwezigen voor de gelegenheid om nader in te gaan op de activiteiten van de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen in het afgelopen jaar. 2022 was wederom een zeer succesvol jaar, ondanks de moeilijke economische en geopolitieke omstandigheden. Dit gold niet alleen in financieel opzicht, maar ook met betrekking tot de aanzienlijke vooruitgang die werd geboekt op belangrijke strategische doelen zoals CO2-reductie, digitale transformatie en medewerkersbetrokkenheid. Randstad verstevigde opnieuw haar positie als marktleider. De financiële incentives voor 2022 zijn zo vastgesteld dat ze met name 'outperformance' van de markt en winstgevende groei belonen, terwijl tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de belangen van alle belanghebbenden (klanten, talent, medewerkers en de samenleving).

Terugkijkend op de bezoldiging voor 2022, benoemt Annet Aris in het bijzonder:

- Op basis van een benchmark met de internationale referentiegroep, uitgevoerd in december 2021, is besloten om het basissalaris van de nieuwe CEO Sander van 't Noordende met 15% te verhogen naar EUR 1,150,000 in lijn met het bezoldigingsbeleid van Randstad.
- De financiële doelstellingen voor de variabele beloning in 2022 werden gedeeltelijk behaald (48% van maximaal 75% van het basissalaris). Dit is op het eerste gezicht verrassend aangezien het bedrijf recordniveaus in EBITA en omzet behaalde, maar een verschuiving in de productmix had helaas een negatieve invloed op een van de financiële kpi's, de incrementele conversieverhouding. De niet-financiële doelstellingen behaalden 24% van het maximum van 25%, wat resulteerde in een totale realisatie van 72% van het vaste salaris van het maximum van 100%.
- Het lange termijn prestatieaandelenplan dat werd toegekend in 2020 en onvoorwaardelijk werd in 2022, behaalde 160% van de doelstelling (van een maximum van 217%). Dit weerspiegelt de sterke concurrerende resultaten van het relatieve totale rendement van het bedrijf voor aandeelhouders in de afgelopen 3 jaar en een prestatie die beter is dan de doelstelling m.b.t. de niet-financiële kpi's.
- De Remuneratiecommissie heeft zich extra ingespannen om de transparantie rondom de niet-financiële prestatievoorwaarden te vergroten en ex-post informatie over doelstellingen en werkelijke uitkeringsniveaus aan het verslag toe te voegen.

- De Raad van Bestuur heeft de aandelen uit het matching share plan die in 2019 zijn toegekend volledig ontvangen na bestendige resultaten van het bedrijf in die 3 jaar.

Vooruitblikkend op de bezoldiging voor 2023, merkt Annet Aris op:

- De Raad van Commissarissen heeft besloten om het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur per 1 januari 2023 met 5% te verhogen, in lijn met de markt benchmark. Het salaris van Chris Heutink, die per 1 januari 2023 COO is geworden, is met nog eens 5% verhoogd met het oog op zijn toegenomen verantwoordelijkheden. Het basissalaris van Sander van't Noordende, die per maart 2022 CEO werd, bleef ongewijzigd.
- De doelstellingen voor de variabele beloning in 2023 en het prestatieaandelen plan 2023 zijn verder vereenvoudigd en rechtstreeks afgeleid van het strategische doelstellingen-kader en zijn gericht op:
 - > Financiële resultaten, marktpositie en solide kasstromen (relatieve omzetgroei, EBIT, debiteurentermijn en relatief aandeelhoudersrendement).
 - > Randstads strategie en stakeholder agenda (bijv. vooruitgang in bedrijfstransformatie, talent, klant- en medewerkertevredenheid en aandeel vrouwen in Randstads managementpopulatie). Er is veel energie gestoken in het definiëren van betekenisvolle kpi's voor deze niet-financiële doelstellingen.

Dit jaar plant de Remuneratiecommissie een meer fundamentele herziening van het remuneratiebeleid met als doel de referentiegroep te actualiseren en de remuneratie structuur in lijn te brengen met de marktontwikkelingen.

Annet Aris kijkt uit naar de voortzetting van het gesprek over deze onderwerpen.

De voorzitter dankt Annet Aris voor haar toelichting.

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

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris volgende stemuitslag:

Voor: 136.889.938 stemmen (81,84%)

Tegen: 31.199.271 stemmen (18,56%)

Onthouding: 2.162.831 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2022 met een adviserende stem heeft goedgekeurd.

2c. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2022

De voorzitter stelt de jaarrekening 2022 aan de orde, die al uitvoerig is toegelicht door Henry Schirmer. 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 2022.

Als voorzitter van de Auditcommissie kijkt Frank Dorjee terug op een jaar waarin Randstad een recordomzet behaalde van EUR 27,6 miljard met een EBITA van EUR 1,3 miljard. De vrije kasstroom was EUR 739 miljoen. Het businessmodel van Randstad is flexibel, veerkrachtig en sterk. De meeste vergaderingen van de Auditcommissie hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de publicatie van kwartaalcijfers. Voorafgaand had Frank Dorjee voorbereidende gesprekken met de CFO, de directeurs van Global Control, Global Financial Reporting en Business Risk en Audit. In de Auditcommissie vergaderingen zijn naast de CEO, CFO en de externe accountant ook deze directeurs aanwezig. De focus in de Auditcommissie vergaderingen was op de financiële rapportages, 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 de financiering van de groep, de fiscale strategie en fiscale positie, een update en review van de financiële functie en diverse juridische onderwerpen. Ook is veel tijd besteed aan dataproductie en informatiebeveiliging en IT in algemene zin. Aangezien Randstad werkt met persoonlijke data zijn deze onderwerpen van groot belang voor de onderneming en zijn in 2022 meerdere programma's verder uitgerold. Dit ook in verband met het feit dat over het algemeen het aantal cyberattacks toeneemt en meer geavanceerd wordt. De Auditcommissie is daarom nauw betrokken bij en monitort de voortgang van deze programma's binnen Randstad. Ook zijn het Auditplan van de externe accountant en van Business Risk & Audit Functie besproken en goedgekeurd. Zoals gebruikelijk was er aandacht voor het verder verbeteren van de interne controle en controle omgeving. Ieder kwartaal bespreekt de Auditcommissie niet alleen de bevindingen van de externe accountant maar ook het kwartaalrapport van de afdeling Business Risk & Audit. In 2022 is de Business Risk & Audit afdeling verder versterkt door middel van training en door het aannemen van IT-audit specialisten. De Business Risk & Audit functie focust zich op het verder verbeteren en monitoren van de key controls. Verder richt de functie zich op audits van de meest relevante financiële en operationele processen. De management letters van de externe accountants (zowel van Deloitte als BDO) zijn besproken. De belangrijkste bevindingen betreffen met name de volgende observaties:

- De maturity niveaus van de belangrijkste financiële processen zijn stabiel maar op een hoog niveau;

- De belangrijkste gerapporteerde bevindingen betreffen onder meer de IT omgeving en het verbeteren van de IT controls, waarbij een aandachtspunt is de centralisatie van het IT landschap en cybersecurity;
- De toon aan de top is goed;
- Verder was sprake van een beperkt aantal fraudegevallen, die niet materieel waren.

Randstad heeft als doelstelling de interne beheersing in de verschillende landenorganisaties elk jaar te verbeteren en zo naar een hoger niveau te brengen. Ieder kwartaal wordt een risicoanalyse uitgevoerd door het lokaal management en opgenomen in een risk register. En zoals gebruikelijk voert zij halfjaarlijks een key control self-assessment 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 self assessments. De resultaten hiervan worden ieder half jaar besproken met de Raad van Bestuur en de Auditcommissie. Ook de risk appetite is daar besproken, waarmee verdere invulling is gegeven aan de jaarlijkse verbetering van het interne controlesysteem en maatregelen. De Auditcommissie heeft ook veel aandacht gehad voor de ontwikkelingen op het gebied van de rapportering van (niet) financiële informatie met betrekking tot ESG. De Auditcommissie heeft de externe accountant gevraagd om de niet-financiële informatie te reviewen en door Deloitte Accountants is een limited assurance verklaring afgegeven op deze niet-financiële informatie. De Auditcommissie heeft ook de werkzaamheden van de externe accountant geëvalueerd op basis van verschillende criteria. De uitkomsten zijn bevredigend en de overall rating is iets gestegen ten opzichte van vorig jaar. Daarom wordt voorgesteld dat Deloitte accountants voor het jaar 2024 wordt benoemd tot externe accountant van de vennootschap. In 2022 is veel tijd besteed aan de benoeming van een nieuwe externe accountant voor het boekjaar 2025 aangezien de maximale termijn voor Deloitte Accountants verloopt. Bij dit intensieve proces waren de Auditcommissie, de CFO, de Directeuren van Global Control, Global Financial Reporting en Business Risk en Audit betrokken. Bij de start van het proces zijn 5 accountantskantoren geselecteerd en zijn de voorstellen intensief beoordeeld op basis van diverse criteria. Op basis van deze beoordeling is een short list opgesteld van twee kantoren: EY en PWC. Beide kantoren hebben hierna presentaties gegeven aan het team en een verdere toelichting op de fee structuur. De uitkomst van dit proces was dat de Audit Commissie aan de Raad van Commissarissen aanbevolen heeft om PWC accountants nv te benoemen als externe accountant met ingang van het boekjaar 2025.

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

Namens Deloitte is Ben Dielissen verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekening over 2022 en licht kort de kernpunten van onze controle toe. Bij de jaarrekening is op 13 februari j.l. een goedkeurende verklaring afgegeven en deze is opgenomen in het jaarverslag vanaf pagina 268. Naast deze verklaring, is er dit jaar op dezelfde datum ook een "limited assurance" rapport afgegeven over de rapportage rondom duurzaamheid. Deze verklaring is te vinden vanaf pagina 276 van het jaarverslag. Hij wijst erop dat deze opdracht een beperkte scope heeft, zoals toegelicht in de verklaring. Gedurende het jaar heeft Deloitte, net zoals de afgelopen jaren, geregeld contact gehad met de Auditcommissie. Besproken werden onder meer het audit plan, de management letter en het jaarlijkse rapport. In 2022 heeft Deloitte de materialiteit verhoogd van EUR 50 naar 60 miljoen. Dat is een gevolg van de gestegen winst voor belastingen, die Deloitte primair gebruikt voor de bepaling van de materialiteit. De scoping resulteerde in een dekking van circa 84% van de omzet en 81% van de totale activa. Op niet gecontroleerde onderdelen voerde Deloitte vanuit de groep analytische werkzaamheden uit. De belangrijkste risico's en aandachtspunten zijn toegelicht in de verklaring. Net als vorig jaar was de waardering van goodwill een kernpunt. Vanuit de jaarlijkse impairment analyse werden geen impairment verliezen geboekt. Onze groepscontrole is in overeenstemming met controlestandaard 600 uitgevoerd. Deloitte heeft een aantal landen bezocht en een aantal landen op afstand aangestuurd. Ook werd aandacht besteed aan het risico van fraude en non-compliance: Daarbij werd een forensisch specialist ingeschakeld. Ben Dielissen verwijst hier naar Deloitte's controleverklaring. Zoals ook al door de voorzitter van de Auditcommissie toegelicht, zijn er een beperkt aantal fraudegevallen geïdentificeerd door de onderneming die niet materieel was. Vanuit Deloitte's werkzaamheden zijn geen rapporteringswaardige zaken geconstateerd. Voor wat betreft going concern, werden dit jaar de overwegingen opgenomen in de verklaring, concluderend dat op basis van de beoordelingen door management en op basis van Deloitte's werkzaamheden, geen bevindingen zijn geconstateerd. Voor meer details verwijst Ben Dielissen naar de toelichtingen van management zoals opgenomen in de jaarrekening en Deloitte's volledige rapporten zoals opgenomen in het jaarverslag.

De voorzitter dankt Frank Dorjee en Ben Dielissen voor hun toelichtingen.

De heer Keyner namens de VEB, stelt de volgende vragen:

- Randstad is een van de weinige organisaties die nog niet over de voortgang op economische waardecreatie of EVA rapporteert. Wat zijn hier de ambities?
- In de afgelopen jaren is het belastingtarief flink teruggeschroefd. Zit er nog meer in het vat om onnodige belastingen terug te dringen?
- Randstad geeft aan de ICT systemen te gaan centraliseren. Dit is doorgaans een complex traject. Wat zijn de risico's?

Henry Schirmer beantwoordt de vragen van heer Keyner:

- Randstad voert een conservatief beleid inzake EVA en tracht een bovengemiddeld rendement op geïnvesteerd kapitaal te realiseren. Autonomo wordt waarde toegevoegd zonder veel goodwill toe te creëren. Het management kijkt nauwgezet naar het rendement op de kosten van kapitaal. Er is echter geen specifieke ambitie.
- De nettowinst wordt deels beïnvloed door stijgende rentetarieven over activa. Er kan niet gespeculeerd worden of er nog meer in het vat zit. Uiteraard is het streven om goed te boekhouden en loopt Randstad voorop inzake belasting transparantie per land.

De voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, vult aan:

- Het groepstarief op belastingen varieert doorgaans tussen 24-27%. Aan het einde van het jaar wordt specifiek gekeken naar de compensabele verliezen en hoe die te waarderen. In 2022 was het belastingtarief lager door een meevaller op dit punt.

Ben Dielissen namens Deloitte vult aan:

- Ook Deloitte heeft hiernaar gekeken, in het bijzonder een belastingspecialist die zich kan vereenzelvigen met de positie die is ingenomen door Randstad.

Sander van 't Noordende vult aan:

- Recent is begonnen met de harmonisering van technologie. Dit moet want de wereldwijde digitalisering gaat snel. Klanten en talenten dienen goed te worden bediend en de eigen medewerkers willen goede systemen en informatie. Nu is technologie doorgaans per land georganiseerd. Het is niet langer mogelijk om in elk land een eigen systeem te ontwikkelen. Financieel kost dat te veel. Er is veel winst te behalen met een meer uniforme set aan systemen. Een dergelijk systeem kan ook beter worden beveiligd. In het afgelopen jaar was er veel aandacht voor cybersecurity en werd de nieuwe Chief Information Security Officer benoemd.

De voorzitter stelt vast dat er geen verdere vragen of opmerkingen zijn over de jaarrekening 2022, waarna er gestemd wordt.

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 169.831.608 stemmen (99,95%)

Tegen: 77.389 stemmen (0,05%)

Onthouding: 343.043 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de jaarrekening 2022 heeft vastgesteld.

2d. 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.

Online stelt Pierre Yves Quertamp de volgende vraag:

- Waarom is gekozen voor een aandeleninkoopprogramma in plaats van een speciaal dividend? Kan dit een regelmatig terugkerend programma worden?

Henry Schirmer beantwoordt de vraag van de heer Quertamp:

- Het huidige voorstel is in lijn met het beleid inzake kapitaalallocatie dat enige jaren geleden is geïntroduceerd. Het gewone dividend is gelijk aan 40-50% van de genormaliseerde nettowinst. Kijkend naar het kapitaal op de balans dat nodig is om de strategie, aanhoudende activiteiten en bedrijfskosten te ondersteunen, ziet Randstad ruimte om kapitaal terug te betalen aan aandeelhouders, hetzij in contanten, ofwel via inkoop. Voor het laatstgenoemde is gekozen omdat dit de onderneming meer flexibiliteit biedt. Flexibiliteit is de voornaamste reden voor deze keuze.

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

2e. Voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2022

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2022 aan de orde, dat al door Henry Schirmer werd toegelicht onder agendapunt 2a.

Voorgesteld wordt om een regulier dividend te betalen over het boekjaar 2022 van EUR 2,85

per gewoon aandeel, hetgeen overeenkomt met een uitkeringspercentage van 50% van de onderliggende gecorrigeerde nettowinst. 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.

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 170.102.893 stemmen (99,93%)

Tegen: 123.072 stemmen (0,07%)

Onthouding: 26.075 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 de uitoefening van hun taak

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Bestuur voor de uitoefening van hun taak in het boekjaar 2022 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het jaarverslag, de andere informatie die aan de Algemene Vergadering is 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.

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 169.316.165 stemmen (99,76%)

Tegen: 410.937 stemmen (0,24%)

Onthouding: 524.938 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Bestuur decharge heeft verleend voor de uitoefening van hun taak in 2022.

3b. Verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak in het boekjaar 2022 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het

jaarverslag, de overige informatie die aan de Algemene Vergadering is 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. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 169.316.165 stemmen (99,76%)

Tegen: 411.193 stemmen (0,24%)

Onthouding: 524.682 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Commissarissen decharge heeft verleend voor de uitoefening van hun taak in 2022.

Voor bespreking van agendapunt 4, staat de voorzitter stil bij het terugtreden van een drietal leden van de Raad van Bestuur.

Allereerst Rebecca Henderson, die in 2011 bij Randstad kwam werken toen SFN werd overgenomen. Onder haar leiding groeide eerst de onderneming in de VS en tegelijkertijd de RPO/MSP community binnen Randstad Sourceright. In 2019 werd Rebecca benoemd tot lid van de Raad van Bestuur. Onder haar voortdurende leiding is de Enterprise business gegroeid van EUR 4,6 miljard naar EUR 5,6 miljard en de wereldwijde activiteiten van Sourceright, Risesmart en Monster van EUR 1,1 miljard naar EUR 1,6 miljard. Ook is zij de drijvende kracht geweest achter de sterke groei van het klantenbestand van Enterprise bij Randstad. Rebecca Henderson wordt beschouwd als zeer klantgericht, waarbij zij kosten noch moeite spaart om klanten van dienst te zijn. Als leider heeft zij oog voor talent, maar gaat het haar met name om diversiteit en gelijkheid. Haar persoonlijke achtergrond, indrukwekkende loopbaan en inlevingsvermogen zijn uitzonderlijk. Namens iedereen bij Randstad dankt de voorzitter haar voor haar bijdrage aan de onderneming en wenst hij haar het allerbeste voor de toekomst.

Ten tweede Henry Schirmer, die in 2018 bij Randstad in dienst is getreden. Hij heeft een outside-in ervaring ingebracht bij Randstad op een belangrijk moment in haar geschiedenis: Randstad stond op het punt om nummer één te worden. Hij heeft portfoliogericht denken ingevoerd in de processen van Randstad, zowel intern als extern, waarbij plannen gericht was op betere weerbaarheid. Dit kwam weer duidelijk naar voren toen Randstad bijkwam van de pandemie. Henry Schirmer leidde de creatie van een lange termijn financieel model

en ambitie door middel van strategische planning, waarbij het denken werd opgerekt tot een ambitie op langere termijn. Toen Randstad de corona crisis inging, drong hij er op aan om de duurzaamheid en het evenwicht van al haar stakeholders te beschermen, waarbij het succes van de komende jaren gewaarborgd werd. Hij heeft Randstad altijd geleid volgens één belangrijk constante principe: onderhouden van een gezonde financiële positie door telkens gedisciplineerd risicobeheer toe te passen. De financiële functie evolueerde met een agenda en inbreng van talent in de hele organisatie. Op het vlak van zijn persoonlijke relaties viel hij op vanwege de samenhang met zijn principes, zijn bereidheid om naar anderen te luisteren en zijn oprechte aanwezigheid voor iedereen in de organisatie. Namens iedereen bij Randstad dankt de voorzitter hem voor zijn bijdrage aan de onderneming en wenst hij hem het allerbeste voor de toekomst.

Tenslotte Karen Fichuk, die in 2019 bij Randstad in dienst is getreden. Haar deskundigheid op het gebied van data, analytics en technologie is cruciaal geweest voor Randstad. Zij heeft vertrouwen en open communicatie tot stand gebracht in haar team bij Randstad Noord-Amerika. Als leider heeft Karen Fichuk samenwerking bevorderd tussen teams, wat een grote uitdaging was tijdens de corona jaren, die bijna de helft van haar termijn uitmaakten. Zij staat bekend om haar passie voor gelijkheid en diversiteit en heeft deelgenomen aan vele evenementen en activiteiten om bij te dragen aan deze belangrijke onderwerpen. Namens iedereen bij Randstad dankt de voorzitter haar voor haar bijdrage aan de onderneming en wenst hij haar het allerbeste voor de toekomst.

4a. Voorstel tot benoeming van Jorge Vazquez tot lid van de Raad van Bestuur

Het uitgebreide curriculum vitae van Jorge Vazquez is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Sinds zijn indiensttreding bij Randstad in 2011, heeft Jorge Vazquez zich bewezen als business partner voor Randstad's operaties en als vertrouwd adviseur van de Raad van Bestuur. Sinds 2018, was hij groepscontroller en directeur strategie. In deze rol stuurde hij de financiële en operationele performance van Randstad, ook succesvol in antwoord op COVID-19. Sinds vorig jaar is hij ook lid van het Executive Leadership Team. De Raad van Commissarissen is ervan overtuigd dat Jorge Vazquez een uitstekende opvolger is voor Henry Schirmer als CFO. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te benoemen voor een termijn van vier jaar eindigend na afloop van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2027. Na zijn benoeming zijn de belangrijkste elementen van zijn aanstellingsovereenkomst in lijn met het

remuneratiebeleid van de Raad van Bestuur en opgenomen in de agenda voor deze vergadering.

Jorge Vazquez licht zijn eigen motivatie toe.

De heer Vreeken merkt het volgende op:

- Gelukkig blijft Henry Schirmer nog enige tijd als speciaal adviseur aan net als zijn voorganger. Randstad behoort tot de top 10 grootste werkgevers en de top 20 meest winstgevende bedrijven in Nederland. Toch wordt het bedrijf niet overal erkend als beste werkgever in benchmarks. Het delen van 'share of voice' van Randstad zou beter kunnen, bijvoorbeeld op televisie en via sponsoring.

De heer Keyner namens de VEB, stelt de volgende vraag:

- Moeten aandeelhouders zich zorgen maken nu 2 bestuurders vertrekken na 1 termijn en 1 bestuurder na 1 termijn en 1 jaar?

De voorzitter beantwoordt de vraag van de heer Keyner:

- Aandeelhouders hoeven zich zeker geen zorgen te maken. Deels is dit een gebruikelijk rooster van aftreden. Daarnaast betreft het specifieke en individuele gevallen. Dit past in de volgorde van strategie, structuur en bemensing. De nieuwe structuur kent een Raad van Bestuur met 4 leden en een Executive Leadership Team met nog 10 leden. Zo kan het leiderschap omgaan met de uitdagingen voor de toekomst. De Raad van Commissarissen is verheugd over de balans tussen competenties van buiten en interne promoties.

De heer Stevense namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, stelt de volgende vraag:

- De heer Vazquez is van binnenuit benoemd. Is ook buiten Randstad gekeken? Is een headhunter gebruikt?

De voorzitter beantwoordt de vraag van de heer Stevense:

- Successieplanning is een belangrijke rol voor de Raad van Commissarissen en dient te passen bij de strategie. Hiertoe kan men niet wachten tot het moment dat iemand besluit te stoppen. Het is niet een eenmalige actie. De Raad van Commissarissen

dient daarbij te weten welk talent binnen het bedrijf aanwezig is, kijkende naar de uitdagingen en de compositie van het team. Natuurlijk wordt ook de afweging intern versus extern gemaakt. Voor Randstad is het nooit moeilijk om talent van buiten aan te trekken gezien het profiel en de missie van het bedrijf. De Raad van Commissarissen is verheugd dat Jorge Vazquez ja heeft gezegd.

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

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 167.808.974 stemmen (99,99%)

Tegen: 14.381 stemmen (0,01%)

Onthouding: 2.428.685 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Jorge Vazquez heeft benoemd tot lid van de Raad van Bestuur voor een eerste termijn van vier jaar.

4b. Voorstel tot benoeming van Myriam Beatove Moreale tot lid van de Raad van Bestuur.

Het uitgebreide curriculum vitae van Myriam Beatove Moreale is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Myriam Beatove Moreale trad in september 2022 in dienst van Randstad als Chief Human Resources Officer en lid van het Executive Leadership Team. Daarvoor was zij 13 jaar in dienst van Cargill, meest recent ook als Chief Human Resources Officer en lid van het corporate executive team. Gedurende de korte periode dat zij in dienst van Randstad is, heeft zij reeds bewezen veel bij te dragen op het gebied van Human Resources. Voor een people business als Randstad is dit zeer relevant en het is de eerste keer dat een CHRO lid wordt van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen stelt voor om haar te benoemen voor een termijn van vier jaar, eindigend na afloop van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2027. Na haar benoeming zijn de belangrijkste elementen van haar aanstellingsovereenkomst in lijn met het remuneratiebeleid van de Raad van Bestuur en opgenomen in de agenda voor deze vergadering.

Myriam Beatove Moreale licht haar eigen motivatie toe.

De heer Van Rie stelt de volgende vraag:

- Waar woont Myriam Beatove Moreale?

Myriam Beatove Moreale beantwoordt de vraag van de heer Van Rie:

- Zij voelt zich een wereldburger, heeft een Spaanse vader en een Italiaanse moeder. Na enige jaren in Amerika te hebben gewoond, woont zij nu in België.

De heer Stevense namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, stelt de volgende vraag:

- Is voor deze rol een headhunter gebruikt?

De voorzitter beantwoordt de vraag van de heer Stevense:

- Myriam Beatove Moreale is vorig jaar onder de oude leiderschapsstructuur aangenomen. Successieplanning is zoals eerder gemeld een continue proces. In het selectieproces bij haar benoeming is reeds nagedacht over de vervolgstappen in de structuur.

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

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 167.559.695 stemmen (99,99%)

Tegen: 13.855 stemmen (0,01%)

Onthouding: 2.678.490 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Myriam Beatove Moreale heeft benoemd tot lid van de Raad van Bestuur voor een eerste termijn van vier jaar.

Voor behandeling van het agendapunt 5, staat de voorzitter eerst stil bij het terugtreden van Barbara Borra en Rudy Provoost als leden van onze Raad van Commissarissen omdat hun tweede termijn is verstreken. Sinds hun benoeming in 2015 hebben zij beiden op geheel eigen wijze een belangrijke bijdrage geleverd aan de Raad van Commissarissen en aan diens commissies. Namens de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur dankt hij hen voor hun bijdrage en wenst ze alle goeds toe voor de toekomst.

5a. Voorstel tot benoeming van Cees 't Hart tot lid van de Raad van Commissarissen

Het uitgebreide curriculum vitae van Cees 't Hart is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Cees 't Hart is momenteel CEO van Carlsberg. Op 7 maart 2023 is bekend geworden dat hij uiterlijk aan het einde van het derde kwartaal dit jaar zal terugtreden uit deze rol. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Cees 't Hart licht zijn eigen motivatie toe.

De heer Vreeken maakt de volgende opmerking:

- Met de huidige voorgestelde benoemingen is de Raad van Commissarissen goed bezet en heeft hij alle vertrouwen in de toekomst. Hij complimenteert met de keuzes.

De heer Stevense namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, stelt de volgende vraag:

- Voor de benoeming van Cees 't Hart was reeds eerder een BAVA uitgeschreven maar die is toen geannuleerd. Waarom? Is Cees 't Hart gevonden via een headhunter?

De voorzitter beantwoordt de vraag van de heer Stevense:

- Reeds langer is Randstad in gesprek met Cees 't Hart, die als CEO van Carlsberg een druk bezet persoon is. Successie laat zich niet dicteren. De voordracht vindt nu plaats op een moment dat hij voldoende tijd daarvoor zal hebben. Binnen de Raad van Commissarissen bestaat de speciale positie van Frits Goldschmeding die het nominatie recht heeft voor één commissaris. Voor die positie wordt nu Jeroen Drost voorgesteld. Vorig jaar rond deze tijd was Randstad in gesprek met Cees 't Hart voor deze positie. In de tussentijd zijn er andere kandidaten gekomen. Gezien de huidige compositie van de Raad van Commissarissen is nu besloten om Jeroen Drost voor te stellen gezien zijn ervaring met familiebedrijven. De Nominatiecommissie kijkt continu naar mogelijke kandidaten middels een check van het eigen netwerk en wat beschikbaar via anderen.

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

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 154.849.824 stemmen (92,28%)

Tegen: 12.956.243 stemmen (7,72%)

Onthouding: 2.445.973 stemmen

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

5b. Voorstel tot benoeming van Laurence Debroux tot lid van de Raad van Commissarissen

Het uitgebreide curriculum vitae van Laurence Debroux is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Laurence Debroux heeft zich bewezen als international financial executive, onder meer als CFO van Heineken. De Raad van Commissarissen stelt voor om haar te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Laurence Debroux licht haar eigen motivatie toe.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 150.256.429 stemmen (89,41%)

Tegen: 17.799.464 stemmen (10,59%)

Onthouding: 2.196.147 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Laurence Debroux heeft benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een eerste termijn van vier jaar.

5c. Voorstel tot benoeming van Jeroen Drost tot lid van de Raad van Commissarissen

Het uitgebreide curriculum vitae van Jeroen Drost is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Jeroen Drost heeft zich bewezen als ervaren executive en is momenteel CEO van SHV Holdings. Hij wordt genomineerd door Randstad Beheer, de privéonderneming van onze oprichter en grootaandeelhouder Frits Goldschmeding. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Jeroen Drost licht zijn eigen motivatie toe.

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

Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 167.246.350 stemmen (99,52%)

Tegen: 809.905 stemmen (0,48%)

Onthouding: 2.195.785 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Jeroen Drost heeft benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een eerste 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 28 september 2024. De huidige aanwijzing ter zake - zoals op 29 maart 2022 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 28 maart 2023.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 156.203.577 stemmen (91,76%)

Tegen: 14.034.070 stemmen (8,24%)

Onthouding: 14.393 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 28 maart 2023. De gewone 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 28 september 2024.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 169.889.507 stemmen (99,88%)

Tegen: 205.729 stemmen (0,12%)

Onthouding: 156.804 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 agendapunt 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 28 september 2024.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 170.099.051 stemmen (99,92%)

Tegen: 140.004 stemmen (0,08%)

Onthouding: 12.985 stemmen

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

8. Voorstel tot herbenoeming van Deloitte tot externe accountant voor het boekjaar 2024

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 Auditcommissie 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, risicomanagement en betrouwbaarheid. Op deze gronden, stelt de Raad van Commissarissen, op voorstel van diens Auditcommissie, voor om Deloitte Accountants B.V. in Nederland opnieuw te herbenoemen en de opdracht te geven tot controle van de jaarrekening voor het boekjaar 2024.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 170.118.607 stemmen (99,98%)

Tegen: 34.023 stemmen (0,02%)

Onthouding: 99.413 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Deloitte Accountants heeft herbenoemd tot externe accountant voor het boekjaar 2024.

9. Voorstel tot benoeming van PricewaterhouseCoopers tot externe accountant voor het boekjaar 2025

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 voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, heeft het selectieproces voor de nieuwe accountant PricewaterhouseCoopers Accountants NV reeds toegelicht. De Raad van Commissarissen stelt voor om PricewaterhouseCoopers Accountants NV in Nederland te

benoemen en de opdracht te geven tot controle van de jaarrekening voor het boekjaar 2025.

De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Aan het eind van de vergadering, na sluiting van de stemmen, constateert de secretaris de volgende stemuitslag:

Voor: 170.191.699 stemmen (99,98%)

Tegen: 34.040 stemmen (0,02%)

Onthouding: 26.301 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering PricewaterhouseCoopers Accountants heeft benoemd tot externe accountant voor het boekjaar 2025.

9. Rondvraag

De heer Spanjer stelt de volgende vraag:

- In het Financieele Dagblad van 18 maart j.l. wordt geschreven dat een uitzendkracht die ziek wordt meteen zijn baan kan kwijtraken. Een week eerder heeft minister van Gennip gezegd dat er een wachtperiode van 5 jaar zou moeten komen.

Chris Heutink beantwoordt de vraag van de heer Spanje:

- De Hoge Raad heeft dit punt later hersteld. Hij bespreekt het onderwerp met de heer Spanjer na de vergadering.

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

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Vastgesteld op 22 september te Diemen

Wout Dekker
Voorzitter

Jelle Miedema
Secretaris

BIJLAGE 1

Vragen van VBDO ontvangen voor de AVA 2023

Antwoorden in blauw

Betekenisvol werk

In november 2022 bespraken vertegenwoordigers van de VBDO en van Randstad mogelijke KPI's die Randstad zou kunnen introduceren om te zorgen voor "betekenisvol werk" voor de samenleving. Daarnaast blijkt uit de Werkmonitor 2023 van Randstad dat 42% van de werkzoekenden geen baan zou accepteren bij een bedrijf dat niet aansluit bij de maatschappelijke en milieuwaarden van de werkzoekende (p. 47). Het verheugt ons daarom dat Randstad het vinden van betekenisvol werk erkent als een van de belangrijkste activiteiten in het leven van mensen (AR, p. 30). We willen Randstad echter uitdagen om een duidelijke definitie te geven van "betekenisvol werk" en om haar inzet voor het stimuleren van dergelijke banen te vertalen in doelstellingen en KPI's. Naar aanleiding van deze informatie hebben we de volgende vragen:

- Is Randstad van plan om het concept "betekenisvol werk" te definiëren en in praktijk te brengen? Zo ja, wanneer kunnen we deze definitie en uitvoering verwachten? Zo nee, waarom niet?

A: Ja, een van de toezeggingen waar we aan werken is hoe Randstad de meest op de persoon toegesneden mogelijkheden kan voorleggen aan ons talent. Dit betekent dat we ervoor moeten zorgen dat we inzicht krijgen in waar talenten niet alleen vandaag maar ook in de toekomst naar op zoek zijn, dat we aanbevelingen doen en leermogelijkheden aanbieden, en dat we hen alle relevante kansen bieden die beschikbaar zijn in het hele Randstad-netwerk en niet alleen in de branche/bedrijfstak waar ze om gevraagd hebben.

Op dit moment zijn we echter nog niet zo ver gevorderd met de uitwerking om een exacte definitie te kunnen vaststellen en communiceren.

- De energietransitie vereist een grootschalige omscholing t.b.v. een koolstofarme economie. McKinsey schatte dat dit gevolgen zou hebben voor 18 miljoen mensen in de Europese Unie (EU), of 9,2% van de beroepsbevolking in de EU. VBDO ziet hier specifiek een kans voor Randstad, gezien haar ervaring in bij- en omscholing voor talent, een onderwerp dat de onderneming erkent als zijnde van materieel belang (AR, p. 48). Is Randstad bereid om in haar arbeidsbemiddeling prioriteit te geven aan sectoren met een hoge impact, zoals de energietransitie?

A: We hebben drie wereldwijde maatschappelijke uitdagingen aangemerkt die Randstad op een positieve manier wil versnellen. Een daarvan is bij- en omscholing t.b.v. de groene economie. De andere twee zijn het waarborgen van bestaanszekerheid met een leefbaar loon en gelijkheid voor kwetsbare groepen.

- Wanneer kan de VBDO KPI's verwachten die gerelateerd zijn aan betekenisvol werk, zoals het aantal mensen dat geplaatst wordt in functies die de energietransitie helpen bevorderen?

A: We onderzoeken momenteel deze mogelijkheid en zijn van plan om een programma op te zetten waarin nader beschreven wordt hoe we dit in de toekomst moeten managen en controleren.

Arbeidsomstandigheden in de waardeketen

De VBDO werkt al een aantal jaar samen met Randstad aan arbeidsomstandigheden in de waardeketen. Gedurende het overlegproces heeft Randstad gewezen op de uitdagingen van het beoordelen, meten en verbeteren van arbeidsomstandigheden, met name van talent dat gedetacheerd wordt bij ondernemingen van de klant. Hoewel de VBDO deze uitdagingen begrijpt, verwachten we proactieve inspanningen om de arbeidsomstandigheden in de waardeketen te verbeteren. Daarnaast heeft Randstad tijdens de pre-AVA call van vorig jaar aangegeven dat zij bepaalde landen (bijvoorbeeld Rusland) en sectoren (bijvoorbeeld de vleesindustrie in Nederland) al uitsluit van haar activiteiten op basis van zorgen over arbeidsomstandigheden en/of mensenrechten. De VBDO waardeert het dat Randstad rekening houdt met arbeidsomstandigheden in haar waardeketen, maar zou graag meer structurele en aanhoudende inspanningen zien op dit gebied. Op basis van deze informatie hebben wij de volgende vragen:

- Welke landen en sectoren sluit Randstad momenteel uit op basis van zorgen over arbeidsomstandigheden?

A: In sommige landen verbiedt de overheid uitzendwerk in sectoren die zogezegd gevaarlijk zijn: bv. de bouw, het transport, de scheepvaart, enz.

Randstad sluit echter geen sectoren uit op basis van hun arbeidsvoorwaarden. Wij geloven juist in de kracht van een sterke sociale dialoog om de arbeidsvoorwaarden voor ons talent in balans te brengen.

We werken al vele jaren in de landen waar we actief zijn en erkennen het belang van passende gereguleerde arbeidsomstandigheden en mensenrechten in onze activiteiten. Dit houdt ook in dat we de rechten van werknemers op het gebied van beloning, sociale zekerheid en groei- en ontwikkelingsmogelijkheden adequaat beschermen en streven naar verbetering van de wereldwijde arbeidsparticipatie.

- Hoewel Randstad een aantal negatieve effecten op arbeidsomstandigheden in haar waardeketen heeft vastgesteld (Randstad Mensenrechtenbeleid 2021, pp. 4-6), heeft de VBDO geen systematische analyse kunnen vinden van de waardeketen van de onderneming en de mogelijke negatieve effecten op arbeidsomstandigheden daarbinnen. Is Randstad bereid om beleid te formuleren om arbeidsomstandigheden in de waardeketen systematisch te beoordelen en te verbeteren, en hierover in gesprek te gaan met haar klanten?

A: Momenteel worden er op risico gebaseerde interne audits uitgevoerd bij klanten in bijvoorbeeld hoog-risicosectoren en -landen. In verschillende landen brengen we bezoeken aan klanten om de arbeidsomstandigheden voor ons talent te beoordelen voordat ze aan het werk gaan. We zijn bezig met het evalueren van ons due diligence-proces op het gebied van mensenrechten en het is onze ambitie om nauwer met klanten samen te werken op het gebied van mensenrechten, zoals arbeidsomstandigheden in de waardeketen, waarover wij nu op verzoek onze klanten raadplegen.

- In haar Mensenrechtenbeleid identificeert Randstad verschillende kwetsbare groepen, zoals arbeidsmigranten, en zet zich in om deze groepen te beschermen (Mensenrechtenbeleid, p. 3). We hebben echter geen beleid van Randstad kunnen vinden dat gericht is op het beoordelen en verbeteren van de arbeidsomstandigheden van deze groepen. De VBDO vraagt zich daarom af of Randstad stappen onderneemt om deze groepen te beschermen, hoe deze stappen eruit zien en welke doelen Randstad voor ogen heeft op dit gebied?

A: Naast ons mensenrechtenbeleid streeft ons gezondheids- en veiligheidsbeleid naar een gezonde en veilige werkomgeving en welzijn op het werk voor alle talenten, inclusief kwetsbare groepen. Als belanghebbenden schendingen van het mensenrechtenbeleid en/of het arbobeleid waarnemen, worden ze aangemoedigd om dit te melden via onze meldlijn voor wangedrag. Alle meldingen worden onderzocht en samen met de betrokken belanghebbenden opgevolgd. Op deze manier streven we ernaar om samen met klanten de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

In de meeste landen bezoeken onze consultants de klant op locatie waarbij ze de arbeidsomstandigheden en de gerelateerde gezondheids- en veiligheidssituatie beoordelen voordat het talent aan het werk gaat. In het geval van bijvoorbeeld arbeidsmigranten beschikken onze betrokken consultants over specifieke expertise om met deze groepen te werken, gezien de toepasselijke wet- en regelgeving, maar ook gezien de extra behoeften die komen kijken bij het beginnen met werken en leven in een vreemd land.

Mensenrechten en gezondheid & veiligheid en gerelateerde arbeidsomstandigheden maken deel uit van onze voortgang-vergaderingen in onze hele bestuursstructuur, van consultant tot vestiging tot regionaal niveau in landen. Zo worden in de meeste landen arbo- en veiligheidsincidenten bijgehouden op talent- en klantniveau en worden de ontwikkelingen besproken tijdens de prestatiebeoordeling in onze

organisatie. Onze consultants, arbodeskundigen en het management bespreken de arbo-omstandigheden met klanten. En talent krijgt arbo-instructies, hetzij via onze consultants, specifieke trainingen of via de eigen experts en het management van de klant.

Wanneer bijvoorbeeld de gezondheid- en veiligheidssituatie op de locaties van klant als onvoldoende wordt beoordeeld, wordt de betreffende klant gevraagd de situatie te verbeteren en wordt de voortgang bijgehouden. Als klant niet zorgt voor een goede gezondheids- en veiligheidssituatie, verleent Randstad geen diensten meer aan deze klantlocaties of zal Randstad stoppen met het verlenen van diensten aan deze klantlocaties.

Ons interne auditteam voert op risico gebaseerde audits uit, waarbij rekening wordt gehouden met deze groepen van bijvoorbeeld arbeidsmigranten en klanten en locaties die bekend staan om het gebruik van arbeidsmigranten.

Bij deze audits wordt niet alleen gekeken naar governance van de klant en het talent (wie neemt verantwoordelijkheid voor de geleverde diensten aan de klant en het talent), maar ook naar de werkelijke situatie ter plaatse, de werkschema's en de berekeningen van de lonen (belastingen en sociale zekerheid), enz. De resultaten van de audits worden indien nodig besproken met het management van dergelijke vestigingen met het oog op verdere verbetering en worden ook gedeeld met onze wereldwijde gemeenschap van gezondheids- en veiligheidsfunctionarissen om ervoor te zorgen dat we wereldwijd van elkaar kunnen leren. Ook worden de resultaten geëxtrapoleerd binnen de risicobeoordeling om er zeker van te zijn dat we ons richten op de zaken die van belang zijn voor de volgende audits die gepland worden. De resultaten van deze audits worden intern gecommuniceerd en blijven vertrouwelijk.

De VBDO merkt positief op dat Randstad beschikt over een procedure voor het melden van ongewenst gedrag en dat de onderneming rapporteert over het aantal klachten en hoe deze zijn afgehandeld (AR, pp. 72-73). We begrepen echter niet goed de betekenis van de cijfers en uitkomsten die het bedrijf rapporteerde. We waren bijvoorbeeld verrast door het aantal klachten dat werd doorverwezen naar andere kanalen of als ongeldig werd beschouwd (JV, blz. 151). In 2022 bedroeg het aantal klachten in deze categorieën 354, of 77% van het totale aantal klachten. We konden ook geen informatie vinden over de uitkomsten in deze zaken. Bovendien werden 60 van de 97 onderzochte klachten niet volledig of zelfs gedeeltelijk bewezen.

Dit leidt ons tot de volgende vragen:

• Kan Randstad rapporteren over het aantal klachten dat als ongeldig is bestempeld en het aantal klachten dat is doorverwezen naar andere kanalen?

A:

- verwezen naar andere kanalen (zie hieronder onder b.): 226

- ongeldig (wat kan betekenen dat er onvoldoende details zijn om op te volgen of dat ze niet relevant zijn): 128
- Kan Randstad inzicht geven in de oorzaken van het hoge aantal doorverwezen, ongeldige en onbewezen klachten?

A: De procedure van Randstad voor het melden van misstanden is beschikbaar voor alle belanghebbenden (al sinds 2006) en dus ook voor alle kandidaten en flexwerkers (dagelijks 662.600 in 2022). De link is gepubliceerd op de websites, dus voor iedereen beschikbaar.

Hoewel we proberen om ook de details van de reguliere klachtenprocedures te communiceren (via website, handboeken etc.) ontvangen we nog steeds een groot aantal "reguliere" klachten via de integriteitslijn, bijvoorbeeld met betrekking tot betalingsgeschillen, beëindiging van het dienstverband, niet geselecteerd zijn voor een opdracht, ziekmeldingen, geen toegang kunnen krijgen tot hun account, het aanvragen van belasting overzichten etc.

Ook zaken als werkgerelateerde klachten of specifieke vragen worden doorgestuurd naar het betreffende team. Deze meldingen worden aangemerkt als "doorverwezen". Daarnaast ontvangen we anonieme meldingen met onvoldoende informatie om op te volgen, mensen die hun cv delen via de integriteitslijn, onduidelijke berichten (spraakberichten), enz. In die gevallen, als de boodschapper niet de moeite neemt om te controleren of er een antwoordbericht is (dat altijd binnen 7 dagen wordt verstuurd), kunnen we de klacht niet verder in behandeling nemen. Dit zijn de meldingen die als "ongeldig" worden aangemerkt.

De berichten die betrekking lijken te hebben op daadwerkelijk wangedrag, zoals verder beschreven in onze [Procedure Melden Misstanden](#), worden onderzocht. Ongeveer een derde hiervan is geldig en bewezen (of gedeeltelijk bewezen), en twee derde blijkt - na onderzoek - niet bewezen, bijvoorbeeld een vermeende discriminatie of gezondheids- en veiligheidskwestie blijkt na onderzoek bijvoorbeeld een misverstand, miscommunicatie, een manier om algemene ontevredenheid aan te kaarten, of een klacht te kwader trouw.

- Is Randstad bereid om in haar jaarverslag 2023 specifiek aan te geven hoe doorverwezen klachten worden behandeld en wat de (specifieke) uitkomsten zijn?

A: Doorverwezen klachten worden doorgestuurd naar het betreffende team zodat deze worden opgevolgd; dit kan de klachtenlijn, de HR-functie, de filiaalmanager of andere managementfuncties zijn. De boodschapper wordt hiervan altijd op de hoogte gesteld via de Integriteitslijn onder hun speciale zaaknummer of - indien beschikbaar - andere contactgegevens. Dit zijn geen zaken waarover we wereldwijd rapporteren, omdat ze niet relevant zijn als Integriteitskwesties.

Lobbyen

In het jaarverslag van de vennootschap rapporteert Randstad uitgebreid over haar lidmaatschappen en betrokkenheid bij brancheorganisaties, alsmede over de kosten die aan deze lidmaatschappen verbonden zijn (AR, pp. 148-150). De VBDO complimenteert Randstad voor deze transparantie, die cruciaal is om verantwoord lobbyen te waarborgen. We hebben echter weinig informatie kunnen vinden over de directe lobbyactiviteiten van Randstad, lobbyen door de onderneming zelf zonder tussenkomst van een branchevereniging. ESRS G2 (dat de rapportagevereisten van CSRD specificeert) verwacht dat bedrijven informatie verstrekken over hun lobby- of belangenbehartigende activiteiten (ESRS G2.9.46). Dit leidt ons tot de volgende vraag:

- Wanneer kunnen we verwachten dat Randstad rapporteert over de doelstellingen, de aard en de kosten van de directe lobbyactiviteiten van de vennootschap?

A: De uitgebreide verslagen over onze lidmaatschappen en betrokkenheid bij brancheorganisaties zijn het resultaat van ons geloof in investeren in sterke federaties en lidmaatschappen. Het is om die reden dat Randstad al jaren het voorzitterschap bekleedt van de wereldwijde uitzend federatie 'World Employment Confederation' en momenteel het voorzitterschap van haar Europese tak. Dit betekent dat veel van onze lobbyactiviteiten plaatsvinden in nauwe samenwerking met de World Employment Confederation en via centrale werkgeversorganisaties op mondiaal, Europees en nationaal niveau. Sinds 01/12/2014 zijn we geregistreerd in het Europees Transparantieregister om transparantie over onze lobbyactiviteiten bij de Europese instellingen te waarborgen. Uiteraard is het vergroten van transparantie iets dat we serieus nemen en we streven ernaar om te allen tijde zo transparant mogelijk te zijn.

- Randstad houdt de regelgeving in de markten waarin zij actief is nauwlettend in de gaten (AR, pp. 27-29). Heeft het bedrijf een lobby- en belangenbehartigingsstrategie met betrekking tot deze regelgeving? Zo ja, kan Randstad transparantie verschaffen over de doelstellingen van deze lobbystrategieën?

A: Onze lobby- en belangenbehartiging strategie is gericht op het stimuleren van groei en het vormgeven van de wereld van werk door invloed uit te oefenen op wet- en regelgeving die leidt tot goed functionerende, inclusieve en dynamische arbeidsmarkten voor onze sector en voor Randstad. We doen dit op internationaal, regionaal en nationaal niveau met onze wereldwijde Public Affairs-gemeenschap, waarbij we erop toezien dat fundamenteel voor deze regelgeving het creëren van een gelijk speelveld voor de sector is, samen met belanghebbenden zoals vakbonden, beleidsmakers, centrale werkgeversorganisaties, zodat onze sector en Randstad onze diensten op een legale manier kunnen aanbieden. Deze toelichting is ook te vinden op pagina 27 van ons jaarverslag 2022.

Daarnaast heeft de VBDO niet kunnen vinden of Randstad wil lobbyen in lijn met haar duurzaamheidsdoelstellingen, zoals het Parijs Akkoord. Als Randstad geen duidelijk lobbybeleid heeft, kan dit leiden tot het (onbedoeld) ondermijnen van de eigen (duurzaamheids)doelstellingen. Randstad heeft bijvoorbeeld een emissiereductiedoelstelling van meer dan 50% in 2030 (AR, p. 79). Tegelijkertijd is Randstad lid van en betaalt BusinessEurope €30.000 (AR, p. 148). BusinessEurope lobbyt echter tegen het verhogen van de klimaatdoelstelling van de EU naar 55% in 2030, omdat dit volgens hen te vroeg is om opkomende technologieën uit te rollen. Dit leidt ons tot de volgende vragen:

- Is Randstad zich bewust van deze scheve verhouding tussen haar eigen duurzaamheidsdoelstellingen en de activiteiten van BusinessEurope?

A: Als lid van de Advies- & Ondersteuningsgroep van BusinessEurope leveren wij proactief onze input met betrekking tot de klimaatdoelstellingen van Business Europe. Dit is echter een onderwerp dat gezamenlijk met BusinessEurope wordt besproken, evenals met hun individuele werkgeversfederaties en andere leden van de Advies- & Ondersteuningsgroep. BusinessEurope is het eens met de klimaatdoelstellingen die door de Europese Commissie zijn voorgesteld, maar verschillende leden maken zich grote zorgen over *hoe* bedrijven en samenlevingen daar in 2030 zullen komen. Als zodanig is dit een kans voor Randstad om zich binnen BusinessEurope te positioneren om de discussie over de klimaattransitie voort te zetten.

- Zou Randstad bereid zijn om een beleid te ontwikkelen dat de lobbyactiviteiten van aangesloten brancheorganisaties over belangrijke onderwerpen controleert en evalueert?

A: Als reeds lang bestaand lid van de World Employment Confederation, houden wij ons aan hun gedragscode en nemen wij proactief deel om ervoor te zorgen dat Randstad op alle onderwerpen op één lijn zit met de strategische agenda van de WEC. Naar deze Gedragscode wordt verwezen in Randstads Business Principles en ons Bedrijfs- en Mensenrechtenbeleid. Het controle- en beoordeling gedeelte vindt op regelmatige basis plaats en de resultaten worden met alle betrokken partijen besproken, zodat het implementeren van een specifiek beleid naar onze mening geen toegevoegde waarde heeft.

- Kunnen we verwachten dat Randstad een beleid ontwikkelt (bijv. in samenwerking met brancheorganisaties) dat erop gericht is de duurzaamheidsdoelstellingen van Randstad af te stemmen op de lobbydoelstellingen van de aangesloten brancheorganisaties?

A: Via de speciale ESG- en duurzaamheidsbeleid werkgroepen van onze brancheverenigingen leveren wij proactief een bijdrage m.b.t. duurzaamheid gerelateerde onderwerpen die gekoppeld zijn aan de duurzaamheidsdoelstellingen

van Randstad. Om die reden zal het implementeren van een specifiek beleid naar onze mening geen toegevoegde waarde hebben.

Diversiteit

Op dit moment zijn alle leden van de Raad van Commissarissen van Randstad geboren tussen 1956 en 1962 (AR, p. 173). Twee van de drie voorgedragen leden van de Raad van Commissarissen die tijdens de komende AVA worden benoemd, behoren ook tot deze generatie. Tegelijkertijd is slechts 13% van het eigen personeelsbestand 50 jaar of ouder (AR, p. 146). Dit betekent dat jonge medewerkers en medewerkers van middelbare leeftijd zwaar ondervertegenwoordigd zijn in de Raad van Commissarissen van Randstad. Bovendien geeft onderzoek van PwC aan dat leeftijdsdiversiteit in bestuurskamers de veerkracht van bedrijven verbetert en waarde creëert voor bedrijven. Dit leidt ons tot de volgende vragen:

- Is Randstad zich bewust van de huidige ondervertegenwoordiging van jongere leeftijdsgroepen in de Raad van Commissarissen? Is Randstad het met de VBDO eens dat deze situatie suboptimaal is?
- Heeft Randstad een actieplan om de leeftijdsdiversiteit in de Raad van Commissarissen te vergroten? Zo nee, is Randstad bereid een dergelijk actieplan op te stellen?

A: We zijn ons bewust van deze ondervertegenwoordiging, maar hebben geen concrete plannen om dit te veranderen. We kijken naar diversiteit in brede zin en de beschikbaarheid van kandidaten voor deze functie is ook een belangrijke overweging.
