

## **Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Randstad Holding NV d.d. 30 maart 2017**

### **Aanvullende toelichting op agendapunt 5a.**

Hier volgt de aanvullende toelichting op de voorgestelde wijzigingen van het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, zoals uiteengezet in de agenda voor de Jaarlijkse Algemene Vergadering van aandeelhouders te houden op 30 maart 2017.

### **Korte termijn beloning/jaarbonus**

Het grootste gedeelte van de te behalen jaarbonus (maximaal 75% van het basissalaris) blijft verbonden aan financiële doelstellingen, echter, met het oog op flexibiliteit kan de keuze en de weging van elke doelstelling elk jaar aangepast worden zodat het management zich beter kan richten op de gewenste jaarresultaten. De jaarlijkse financiële doelstellingen en de relatieve weging daarvan worden aan het begin van elk kalenderjaar vastgesteld door de Raad van Commissarissen en zullen voortaan vermeld worden in het remuneratierapport zoals opgenomen in het jaarverslag dat in februari van dat jaar wordt gepubliceerd.

Voor 2017 zijn de financiële doelstellingen en de relatieve weging daarvan als volgt vastgesteld:

- Omzet, met validatie van marktaandeel. De te behalen bonus varieert van 15% van het basissalaris bij een minimum prestatieniveau, 25% bij on target prestatieniveau tot 35% bij maximaal prestatieniveau.
- EBITA marge, waarbij de te behalen bonus varieert van 10% van het basissalaris bij een minimum prestatieniveau, 15% bij on target prestatieniveau tot 25% bij maximaal prestatieniveau.
- Debiteurendagen (DSO) met een te behalen bonus die varieert van 5% van het basissalaris bij een minimum prestatieniveau, 10% bij on target prestatieniveau tot 15% bij prestatieniveau.

Gedetailleerde cijfermatige doelstellingen kunnen in verband met de koers- en concurrentiegevoeligheid niet bekend gemaakt worden.

De resterende 25% van de te behalen jaarlijkse bonus is verbonden aan de jaarlijkse strategische en operationele doelstellingen. Deze doelstellingen worden uitsluitend bekendgemaakt indien het niet gaat om gevoelige informatie (koers- of concurrentiegevoelig). Deze doelstellingen kunnen om deze reden op dit moment voor het boekjaar 2017 niet vrijgegeven worden.

Bij aanvang van het volgende boekjaar, wordt door de Raad van Commissarissen vastgesteld in welke mate de doelstellingen zijn behaald. De uitkomst wordt jaarlijks vermeld in het remuneratieverslag zoals opgenomen in het jaarverslag. Zo wordt, bijvoorbeeld, de uitkomst van voormelde doelstellingen voor het boekjaar 2017 vermeld in het jaarverslag 2017.

### **Matching van aandelen**

Teneinde de Raad van Bestuur te stimuleren om de langetermijn focus en het aandeelhouderschap in Randstad te versterken, zal 25% van de jaarlijkse netto bonus in aandelen Randstad worden uitgekeerd (uitgekeerd op basis van gerealiseerde resultaten). De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om te besluiten om na verloop van drie jaar deze aandelen één op één (1:1) te matchen, mits de vennootschap in de drie voorafgaande jaren duurzame resultaten heeft laten zien. Duurzame resultaten houdt in dit opzicht in dat de Vennootschap gedurende deze drie jaar

voortgang heeft gemaakt met het behalen van de strategische en financiële doelstellingen, winst heeft geboekt en dividend heeft uitgekeerd aan haar aandeelhouders.

In het remuneratierapport in het jaarverslag wordt door de Raad van Commissarissen vermeld in welke mate deze duurzame resultaten behaald zijn. Dit al voor het eerst gelden voor het jaarverslag voor het boekjaar 2020, waarin verwezen zal worden naar de prestatieperiode van drie jaar van 2018-2020.

### **Langetermijn beloning**

Randstad ondergaat een transformatie om te kunnen inspelen op de uitdagingen van mondiale trends die zich aftekenen buiten de traditionele basis van onze bedrijfsactiviteiten. Dit houdt in dat er een belangrijke verschuiving zal plaatsvinden naar nieuwe mondiale concepten en categorieën en een wendbare organisatie waarmee we dit kunnen bereiken. Tegelijkertijd blijven wij ons inzetten om onze maatschappelijke en vennootschappelijke waarden te verbeteren.

Als gevolg hiervan, lijkt het ons gepast om een groter gedeelte van de langetermijn beloning te relateren aan het behalen van onze transformatiestrategieën en wordt derhalve voorgesteld om de weging van de langetermijn beloning aan te passen (van 80%) naar 65% Total Shareholder Return en (van 20%) naar 35% niet-financiële KPIs. Deze niet-financiële KPIs worden afgeleid van strategische bedrijfsplannen en/of het KPI kader voor duurzaamheid. Deze doelstellingen worden bij aanvang van de driejarige prestatieperiode vastgesteld door de Raad van Commissarissen en zullen uiteengezet worden in het remuneratierapport zoals opgenomen in het jaarverslag.

Voor de langetermijn beloning die voorwaardelijk wordt toegekend in februari 2017 met een prestatieperiode van 2017 – 2019, zijn deze niet-financiële doelstellingen (naast de TSR):

- Net Promotor Score: een top 3 positie of een positieverbetering in de top 12 landen
- Betrokkenheid van medewerkers: tenminste 80% deelname en betere resultaten dan de jaarlijkse benchmark van de Great People Survey (het jaarlijkse onderzoek naar medewerkers betrokkenheid van Randstad)
- Bovengemiddelde groei van Professionals t.o.v. onze belangrijkste concurrenten
- Bovengemiddelde groei van vaste dienstverbanden t.o.v. onze belangrijkste concurrenten
- Een doelstelling met betrekking tot onze digitale strategie. Deze doelstelling kan op dit moment nog niet bekendgemaakt worden.

In lijn met het huidige beleid, staat elke doelstelling voor 50% van "vesting". De totale "vesting" voor deze doelstellingen blijft derhalve binnen de bandbreedte van 0% en 250%.

Aan het einde van de prestatieperiode (2017-2019), wordt in februari 2020 door de Raad van Commissarissen berekend en vastgesteld in welke mate deze doelstellingen zijn behaald. Deze uitkomsten worden opgenomen in het remuneratierapport van het jaarverslag 2019.