

Vragen ontvangen van Stichting Spoorwegpensioenfonds / Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer.

Antwoorden Randstad cursief in blauw

2a Verslag van de Raad van Bestuur en verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2019 (discussiepunt)

Randstad laat de in het jaarverslag opgenomen duurzaamheidsinformatie niet verifiëren door de externe accountant of door een andere onafhankelijke instantie. Nu deze informatie voor institutionele beleggers in belang toeneemt, ligt een (ten minste) beperkte externe controle wel voor de hand. Wat zijn de plannen van Randstad om uiteindelijk toch de duurzaamheidsinformatie te laten verifiëren door een externe, onafhankelijke partij?

In 2019 is wederom goede voortgang geboekt bij verzamelen en rapporteren van niet-financiële data. In 2020 zullen de voorbereidingen starten die het op termijn mogelijk maken om deze data door een derde partij te laten controleren.

2b Bezoldigingsverslag over het boekjaar 2019 (adviserende stem)

Volgens de herziene Europese 'Shareholders rights Directive' moeten beursgenoteerde ondernemingen uitleggen wat het maatschappelijk draagvlak voor hun beloningsbeleid is.

Volgens de nieuwe EU-richtlijn dient het bezoldigingsbeleid minimaal één keer per vier jaar aangepast en goedgekeurd te worden op de AVA. Is Randstad van plan binnen die vier jaar een doorlopende discussie over dit onderwerp met stakeholders te voeren? Kunnen aandeelhouders in de toekomst meer gedetailleerde informatie verwachten over het engagement proces rondom maatschappelijk draagvlak van het beloningsbeleid en wordt dit opgenomen in het bezoldigingsverslag?

Graag wordt verwezen naar het remuneratiebeleid zoals dit gepubliceerd is op de website van Randstad bij de vergaderstukken voor de AVA (agendapunt 4a en 4b). Hierin wordt toegelicht hoe Randstad rekening houdt met het interne en externe perspectief maar ook met het stakeholder perspectief. Een van Randstad's kernwaarden is simultane belangenbehartiging hetgeen onder meer betekent dat Randstad veel waarde hecht aan de perspectieven van alle stakeholders.

4a en b Bezoldigingsbeleid (stempunt)

Gezien de huidige situatie i.v.m. Covid-19, het schrappen van het 2019 dividend om benodigde financiële flexibiliteit te bewaren en Randstad's beroep op staatssteun, heeft de RvC overwogen om af te zien van het uitkeren van de 2019 jaarbonus, de toekenning van de 2020 lang termijn bonus en de verhoging van het vaste salaris over boekjaar 2020 van het bestuur? Kan de RvC toelichten waarom besloten is deze bonussen en salarisverhoging toe te kennen?

Het besluit tot een beperkte salarisverhoging van 1,7% is genomen medio december 2019. Het besluit tot betaling van de bonus over 2019 en de uitbetaling daarvan hebben plaatsgevonden medio februari 2020. Dit was voor de impact van Covid-19. De voorwaardelijke toekenning van de lange termijn incentive 2020 heeft ook plaatsgevonden medio februari 2020 en op basis van de toen geldende aandelenkoers. De Raad van Bestuur ziet af van de jaarlijkse bonus over 2020.

4a Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur (stempunt)

De beëindigingsbepalingen van het bezoldigingsbeleid houdt een ontslagvergoeding in tot één jaar basissalaris naast een opzegtermijn van 12 maanden. Volgens onze analyse is, in vergelijking met andere Nederlandse ondernemingen, de opzegtermijn van 12 maanden lang. De ontslagvergoeding is dan de facto ook niet éénmaal het basis jaarsalaris, maar twee keer het basis jaarsalaris. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in de zogenaamde advieskosten die in 2019 nog moesten worden betaald aan de voormalig CFO Van de Kraats. Is Randstad van plan de beëindigingsbepalingen van het bezoldigingsbeleid in de toekomst aan te passen en in lijn te brengen met de Nederlandse standaard, zijnde een opzegtermijn van max. 6 maanden voor de vennootschap en 3 maanden voor de bestuurder?

De Raad van Commissarissen neemt deze suggestie in overweging bij de review van het remuneratiebeleid in 2020.

6b Voorstel tot herbenoeming van Wout Dekker tot lid van de Raad van Commissarissen (stempunt)

Een vraag aan de heer Dekker. Corporate governance 'best practice' is dat alle 'key commissies' (audit, governance en nomination) volledig onafhankelijk zijn. Meneer Winter, die lid is van de 'key commissies', is voorgedragen door Randstad Beheer, de holding company van de oprichter van Randstad en daarom niet geheel onafhankelijk. Als voorzitter van governance en nomination commissie, hoe zorgt u ervoor dat alle leden van de commissie handelen in het belang van alle aandeelhouders?

Het is de statutaire verantwoordelijkheid van alle leden van de Raad van Commissarissen om te handelen in het belang van alle stakeholders van de vennootschap. De heer Winter is zich als geen ander hiervan bewust, ook al is hij op nominatie van Randstad Beheer voorgedragen ter benoeming als lid van de Raad van Commissarissen van Randstad N.V.

7a Voorstel tot aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot uitgifte van aandelen en tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij de uitgifte van aandelen (stempunt)

Randstad heeft het 'emissiemachtigingsbeleid' gewijzigd van 3% (zoals opgenomen in de eerdere AVA-agenda) tot 10% die voor "financiële flexibiliteit" zou dienen. Is dit een eenmalige wijziging i.v.m. met de onzekerheid rond de impact van Covid-19 of wordt deze wijziging structureel/ permanent? Zijn er concrete plannen voor uitgifte van nieuwe aandelen?

Dit is een wijziging die op dit moment ingegeven is om meer financiële flexibiliteit te creëren en in lijn is met de machtiging die de meeste andere beursgenoteerde ondernemingen aan aandeelhouders vragen. Er zijn geen concrete plannen voor de uitgifte van nieuwe aandelen.