

## NOTULEN VAN DE JAARLIJKSE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN RANDSTAD NV

Datum: 29 maart 2022

### 1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 13.00 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: Jacques van den Broek (CEO), Henry Schirmer (CFO), Sander van 't Noordende, Chris Heutink, Rebecca Henderson, Karen Fichuk en René Steenvoorden. 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. Tevens is aanwezig Bas Savert 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 15 februari 2022. 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](http://www.abnamro.com/evoting) virtueel de vergadering bijwonen, stemmen en via de chatfunctie vragen stellen. Zij hebben daartoe na registratie een login ontvangen. Zij kunnen ook tijdens de vergadering via conference call live vragen stellen.
- Aandeelhouders hebben ook de mogelijkheid gekregen om vooraf een steminstructie te geven ofwel via de 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 Eumedion
  - > Bijlage 2 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 9. In de notulen worden de stemuitslagen wel direct na elk agendapunt vermeld.
- De concept notulen van deze vergadering zullen binnen drie maanden verkrijgbaar zijn en op de website geplaatst worden. Gedurende drie maanden bestaat de gelegenheid om op de concept-notulen te reageren. De notulen zullen vervolgens door de voorzitter en de secretaris worden vastgesteld.

Na telling van de stemmen deelt de secretaris mede, dat volgens de presentielijst in totaal 2.796 aandeelhouders en 228.398.030 stemgerechtigde aandelen in de vergadering vertegenwoordigd zijn (al dan niet per volmacht), waarvan 25.200.000 preferente aandelen B en 50.130.352 preferente aandelen C. Zij kunnen gezamenlijk in totaal 162.267.678 stemmen uitbrengen (84,50% 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 2021

De voorzitter geeft het woord aan Jacques van den Broek, die vervolgens een uiteenzetting geeft over de algemene gang van zaken in 2021 aan de hand van een presentatie, welke als **bijlage 3** (uitsluitend beschikbaar in het Engels) is toegevoegd aan de notulen. Het woord is vervolgens aan Henry Schirmer die een toelichting geeft op de financiële gang van zaken, de jaarrekening 2021, de toelichting op het reserverings- en dividendbeleid en het voorstel tot vaststelling van het dividend over het boekjaar 2021, tevens aan de hand van dezelfde presentatie.

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

## **2a. Verslag van de Raad van Bestuur en verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2021**

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 2021.

De heer Stevense, namens Stichting Rechtsbescherming Beleggers, complimenteert met de resultaten van het afgelopen jaar. Hij vraagt naar het verkrijgen van voldoende mensen, vooral oudere werknemers. Ook vraagt hij hoe omgegaan wordt met cultuur- of taalverschillen en barrières zoals in de sectoren transport, logistiek en bouw.

Jacques van den Broek antwoordt dat dit een steeds actueler onderwerp is, met name ook 50+ werknemers. De mindset bij de klant is hierbij het belangrijkste. Het is met name moeilijk om klanten zover te krijgen dat zij ook ouderen een kans geven. De traditionele manier van mensen werven gaat niet meer werken. Randstad is proactief met de meer dan 200 miljoen profielen in de database. Vanuit de vraag van de klant worden mensen gevonden. Algoritmes helpen daarbij. Er is veel aandacht voor training zoals ook in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs en logistiek. De klant moet ook inschikken op het gebied van taalbarrières.

Mevrouw Julia van Boven, namens de VBDO, wijst op de belangrijke rol van Randstad in de maatschappij. De missie en purpose van Randstad zijn belangrijk. Zij stelt de volgende vragen:

1. Is Randstad bereid om de maatschappelijk ambities op het gebied van diversiteit, mensenrechten, duurzaamheid, en klimaat in de strategie te incorporeren. De VBDO biedt hulp aan om mee te denken over deze KPI's.
2. Er is nog weinig voortgang geboekt qua rapportage op het gebied van diversiteit, m.u.v. het percentage vrouwen in de top. Welke KPI's gaat Randstad meten? Zowel voor eigen medewerkers als ook voor uitzendkrachten?
3. Tijdens het voorgesprek met Randstad is duidelijk geworden dat Randstad bewuste keuzes maakt op in bepaalde landen of sector niet te opereren. De VBDO is onder de indruk van deze keuzes, maar ook verbaasd dit niet te weten. Gaat Randstad een uitsluitingslijst opstellen of een rapport maken waarin in kaart gebracht wordt wat de dilemma's zijn die volgen uit het mensenrechtenbeleid.

Jacques van den Broek dankt voor het aanbod om mee te denken over KPI's. Op het gebied van diversiteit, kunnen sommige zaken niet worden vastgelegd. Bepaalde data mogen in bepaalde landen ook niet worden vastgelegd. Randstad is een bedrijf met hoge normen en waarden. Waar nodig, wordt het gesprek met klanten aangegaan als deze normen en waarden of veiligheid in het geding zijn. Een uitsluitingslijst maken is te statisch.

Rebecca Henderson antwoordt dat de zgn. ED&I council streeft naar meer rapportage op het gebied van diversiteit. Niet alles is gestandaardiseerd. Randstad stelt doelen en ambities om meer diverse werknemers. Dit betreft niet alleen vrouw of man, maar ook etniciteit. De council gaat vaststellen wat per land mogelijk is. Er zijn veel culturele verschillen per land. Er zijn reeds twee recente rapporten, een voor Noord-Amerika en een voor wereldwijd.

Henry Schirmer vult aan dat deze onderwerpen geen bedrijfsrisico zijn maar juist een bedrijfsmogelijkheid. Dit is belangrijk voor het concurrerende vermogen. Iedereen heeft behoefte aan meer transparantie.

In antwoord op de vraag van mevrouw Van Boven of de rapportage inzake scope 3 emissie ook uitgebreid kan worden tot klanten, antwoordt Henry Schirmer dat het rapportageproces eerst goed geïmplementeerd moet zijn.

Sander van den Noordeinde vult aan dat duurzaamheid cruciaal is in de zin van netto positief denken. Hij heeft veel passie voor de onderwerpen diversiteit en inclusiviteit. Dit is geen goed doel maar noodzakelijk voor bedrijven, zeker ook om de beste mensen aan boord te krijgen.

Robert Vreeken complimenteert Jacques van den Broek met de fantastische resultaten. Randstad is al 7x opgenomen in de Dow Jones Sustainability Index. Hij vraagt naar de uitdagingen als gevolg van de crisis in de Oekraïne. Ook vraagt hij of Randstad bereid is om duurzame en energiebesparende woonoplossingen voor eigen medewerkers te financieren.

Jacques van den Broek antwoordt dat Randstad in Polen veel acties heeft ontplooid voor de circa 3.700 Oekraïners die voor Randstad in Polen werken. Ook in andere landen worden Oekraïners opgevangen en aan werk geholpen. Randstad gaat geen energiebesparende woonoplossingen voor eigen medewerkers financieren.

De heer Keyner, namens de Vereniging van Effectenbezitters, is enthousiast over Randstad en geeft zijn complimenten aan het gehele team voor de behaalde resultaten in 2 bijzondere jaren. Hij vraagt of Randstad wil investeren in educatie en opleiding en dit als product wil aanbieden? Dat zou ook kunnen voor IT-services en audit-services. Wat doet Randstad voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Jacques van den Broek dankt voor de complimenten. Randstad had vroeger een opleidingscentrum, en activiteiten op het gebied van schoonmaak en beveiliging. Dat was niet makkelijk en leidde al snel tot versnippering. Het is beter om op de core te focussen en dat is het beschikbaar stellen van mensen. Ondanks dat Randstad wereldwijd marktleider is, is het marktaandeel nog slechts 6,5%. Er is nog ontzettend veel ruimte voor autonome en acquisitieve groei. Wereldwijd waren er in 2021 circa 100 projecten waarin Randstad hulp biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat gebeurt door begeleiding bij het vinden van werk, niet door op te leiden.

De heer Stevense vraagt hoeveel Randstad is misgelopen door het niet kunnen vinden van mensen. Ook vraagt hij of bepaalde kosten van uitval eenmalig waren of terugkerend zijn.

Jacques van den Broek merkt op dat juist het wel vinden van mensen de financiële performance van Randstad beïnvloedt.

Henry Schirmer antwoordt dat Randstad strikt omgaat met de regels voor het nemen van eenmalige t.o.v. terugkerende kosten.

De heer Keyner vraagt wat managed services programs (MSP) zijn zoals vermeld op pagina 12 van het jaarverslag. Waarom wordt het merk Tempo-Team gehandhaafd? Onder verwijzing naar pagina 23 van het jaarverslag, herkent hij diverse meer ethische factoren in de zgn. materiality matrix. Hoe past Randstad dit toe vis-a-vis klanten en talent?

Jacques van den Broek antwoordt dat MSP is gestart in de Verenigde Staten. Klanten willen geen zaken doen met 40 verschillende aanbieders maar via een vendor management systeem dat hen rapporteert op basis van kwaliteit, prijs en snelheid van levering. Dit is pas een aantrekkelijk business model als Randstad ook proactief het talent kan aanbieden.

Chris Heutink antwoordt dat Tempo-Team in Nederland is gelanceerd omdat het marktaandeel van Randstad groot was. Er was ruimte voor een tweede merk. In Nederland bedient Tempo-Team totaal andere sectoren dan Randstad. De positionering van Randstad verschilt van die van Tempo-Team en Yacht. Dit geldt ook voor België en Duitsland.

Jacques van den Broek antwoordt dat business ethics belangrijk is. Op voorhand werd al uitgesloten om zaken te doen in bijvoorbeeld blue collar sectoren in China of India. Health & safety is in het algemeen heel belangrijk. Randstad kan de relatie met een klant beëindigen als niet de werkomstandigheden niet veilig genoeg zijn.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen zijn.

## **2b. Bezoldigingsverslag over het boekjaar 2021**

De voorzitter stelt vervolgens de aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2021, zoals opgenomen in het jaarverslag 2021. Hij geeft het woord aan de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris, om enkele woorden te wijden aan het werk van de Remuneratiecommissie, het bezoldigingsverslag en de voorgestelde wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur (agendapunt 4a) en van het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen (agendapunt 4c).

Annet Aris thanks for the opportunity to elaborate on the activities of the Supervisory Board's Remuneration Committee over the last year. 2021 was a very successful year not only financially, but also with regard to the progress the company made in its digitalization journey as well as creating better experiences for clients, talents and employees. The good results were, of course partly due to good market circumstances but also because Randstad further strengthened its position as market leader. The incentives for 2021 were set such that they especially rewarded market outperformance and profitable growth, whilst at the same time taking into account the interests of all stakeholders (clients, talents, employees and society). Looking back at the 2021 remuneration payout:

- The management fully achieved the maximum for the financial goals of the short term incentive plan. The non-financials goals achieved 2/3 of the maximum, resulting in an overall achievement of 93% of fixed salary out of a maximum of 100%.
- The long term incentive plan which was granted in 2019 and vested in 2021 realized a target achievement of 141% (out of a maximum of 217%), this reflects the strong competitive performance of the company's relative total return to shareholders in the last 3 years and an above-target performance on the non-financial kpi's.
- The Executive Board received in full the shares resulting from the matching share plan allocated in 2018 following sustainable performance of the company in those 3 years.

Looking forward at 2022 remuneration:

- The Supervisory Board decided on a base salary increase of 4.5% in line with the internal group practice for Randstad top-performing employees.
- The targets for the bonus 2022 and Performance Share Plan 2022 were derived from the strategic target framework and are focused around:
  - > Financial performance, market position and solid cash flows (relative revenue growth, incremental conversion ratio, days sales outstanding and relative shareholder return)
  - > Randstad's strategy and stakeholder agenda (e.g. progress in digital transformation, world class cyber security, road to net-zero emissions, talent and employee satisfaction).

In 2021 the Remuneration Committee updated the remuneration benchmark of the Executive- and Supervisory Board remuneration levels. In order to bring the remuneration back in line with the international labor market peer group the Supervisory Board proposes to increase the base salary of the new CEO by 15%, to increase the fees for Supervisory Board committee membership somewhat and slightly increase the annual retainer of the Chair. In addition the Supervisory Board proposes include a discretionary

pro prated good leaver treatment for the share matching plan for the executive Board in the remuneration policy. For the coming year further refining the non-financial goals and bringing them even more in line with the stakeholder interests and ESG requirements. On behalf of the Supervisory Board, Annet Aris looks forward to continued conversation with shareholders on these topics.

De voorzitter dank 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: 140.409.396 stemmen (87,88%)

Tegen: 19.369.094 stemmen (12,12%)

Onthouding: 2.484.530 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2021 met een adviserende stem heeft goedgekeurd.

## **2c. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2021**

De voorzitter stelt de jaarrekening 2021 aan de orde, die al uitvoerig is toegelicht. Hij geeft het woord aan de voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, om enkele woorden te wijden aan het werk van de Auditcommissie en de samenwerking met de externe accountant in 2021.

Als voorzitter van de Audit Commissie kijkt Frank Dorjee terug op een jaar waarin Randstad terugkeerde naar een groei die boven de markt lag nadat 2020 was beïnvloed door de gevolgen van het uitbreken van COVID-19. Randstad heeft laten zien dat het flexibel is en snel kan reageren op veranderingen in de markt. Randstad heeft over 2021 een record omzet behaald van EUR 24,6 miljard met een EBITA van EUR 1,1 miljard. De vrije kasstroom was EUR 590 miljoen. Het businessmodel van Randstad is flexibel, veerkrachtig en sterk. De meeste vergaderingen van de Auditcommissie hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de publicatie van de kwartaalcijfers. Voorafgaand aan de Audit Commissie heeft Frank Dorjee voorbereidende gesprekken met de CFO, de directeurs van Global Control, Global Financial Reporting en Business Risk en Audit. In de vergaderingen van de Auditcommissie zijn naast de CEO, de CFO en de externe accountant ook deze directeurs aanwezig. De focus in de 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 fiscale en juridische onderwerpen, financiering, belastingen en de review van de finance functie. Ook is veel tijd besteed aan dataprotectie en informatiebeveiliging alsook IT in algemene zin. Aangezien Randstad werkt met persoonlijke data zijn deze onderwerpen van groot belang voor de onderneming en zijn in 2021 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 de 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 2021 is de Business Risk & Audit afdeling verder versterkt door middel van training en door het aannemen van IT-audit specialisten. Ook in 2021 heeft de Business Risk & Audit functie zich gericht op de impact van COVID-19 en heeft actie genomen om de voor deze crises meest relevante key controls meer stringent te monitoren en te verbeteren, waar het lokale management nauw bij betrokken was. Verder heeft de functie zich beperkt tot de audits van de meest relevante financiële en operationele processen die zijn veranderd in de pandemie. De management letters van de externe accountants (zowel van Deloitte als BDO) zijn besproken. De belangrijkste bevindingen betreffen met name de volgende observaties:

- In verband met COVID-19 hebben Deloitte en BDO een aantal kritische controles geselecteerd voor het testen hiervan;
- De maturity niveaus van de belangrijkste financiële processen blijven hoog;
- De belangrijkste gerapporteerde bevindingen betreffen onder meer de IT omgeving en het documenteren van controls;
- Randstad blijft verder focussen om de general IT controls te verbeteren;
- De 'tone at the 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. Sinds de aanvang van de pandemie wordt ieder kwartaal een bedrijfsbrede risico analyse uitgevoerd mede op basis van de door lokaal management van alle lokale bedrijven opgegeven risico's via het 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 besproken in door de Raad van Bestuur en de Auditcommissie, waarmee verdere invulling is gegeven aan de jaarlijkse verbetering van het interne controlesysteem en de controlemaatregelen. Aan een viertal specifieke aspecten heeft de Auditcommissie in 2021 verder aandacht besteed: (1) de waardering van de goodwill, (2) de waardering van de positie met betrekking tot uitgestelde belastingen, (3) frauderisico's en enkele fraudezaken welke geheel niet materieel zijn voor Randstad, (4) de ontwikkelingen op het gebied van de rapportering van (niet) financiële informatie met betrekking tot ESG. De accountant heeft voor het eerst dit jaar de niet financiële informatie gereviewed en een limited assurance verklaring afgegeven. Frank Dorjee dankt Bas Savert, voor wie het zijn laatste Algemene Vergadering van Aandeelhouders is aangezien hij roteert van de opdracht en zal worden opgevolgd door Ben Dielissen, voor de samenwerking over de afgelopen jaren.

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

Bas Savert licht zoals gebruikelijk kort de kernpunten van Deloitte's controle toe. Bij de jaarrekening is op 14 februari een goedkeurende verklaring afgegeven en deze is opgenomen in het verslag vanaf pagina 230. Hij verwijst naar deze verklaring voor een toelichting omtrent de verantwoordelijkheden voor de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen informatie, zoals jaarverslag, belongingsrapport en overige gegevens. Naast deze verklaring, is er dit jaar op dezelfde datum ook een zgn. "limited assurance" rapport afgegeven over de rapportage rondom duurzaamheid. Deze verklaring is te vinden vanaf pagina 238 van het verslag. De duurzaamheidsinformatie is opgenomen in het verslag van management en in de aanvullende tax disclosures zoals opgenomen op pagina's 246-248 en de informatie is opgesteld volgens de GRI-standaard en de criteria zoals toegelicht op pagina's 266 en 267 van het verslag. Hij wijst er op 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. Deloitte besprak onder meer het auditplan, management letter en het jaareinde rapport. Na het COVID jaar 2020, kon Deloitte de materialiteit weer terugbrengen tot het niveau van EUR 50 miljoen, in lijn met 2019. Dit is ook in lijn met de gestegen winst voor belastingen, de primaire basis voor de materialiteitsbepaling. De scoping resulteerde in een dekking van circa 85% van de omzet en 80% 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 één van de kernpunten de waardering van goodwill. Dit jaar hield Deloitte wederom rekening met het feit dat het door COVID lastiger kan zijn om toekomstige trends te beoordelen. Vanuit de jaarlijkse impairment analyse werden geen impairment verliezen geboekt. Vorig jaar had Deloitte daarnaast als aandachtspunten de overheidsprogramma's rondom COVID-19 opgenomen en een in 2020 geïdentificeerd cyberrisico. Dit jaar

constateerde Deloitte dat de COVID-19 programma's geen belangrijke impact hadden en dat het cyber onderzoek is afgerond en derhalve zijn hier geen kernpunten meer van toepassing. Deloitte's groepscontrole is in overeenstemming met controlestandaard 600 uitgevoerd waarbij zij ook dit jaar de buitenlandse onderdelen meer op afstand hebben moeten aansturen, daarbij ondersteund door technologie. Ook hebben zij aandacht besteed aan het risico van fraude en non-compliance. Bij het bepalen van de aanpak is ook een forensisch specialist ingeschakeld. Bas Savert verwijst ook hier graag naar de controleverklaring. Zoals ook al door Frank Dorjee toegelicht, zijn er een beperkt aantal fraudegevallen geïdentificeerd door de onderneming die niet materieel waren. Vanuit Deloitte's werk zijn geen rapporteringswaardige zaken geconstateerd. Voor wat betreft going concern, heeft Deloitte dit jaar ook 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 Bas Savert 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 Bas Savert voor hun toelichtingen.

De heer Stevense vraagt naar de status van cybersecurity.

Rene Steenvoorden antwoordt dat dit een belangrijk thema is. Zoals gerapporteerd heeft er in oktober 2020 een serieus incident voorgedaan. Dit is allemaal afgewikkeld zonder grote schade. Er is goed met klanten overlegd en de nodige maatregelen zijn genomen. In 2021 en tot nu in 2022 zijn er geen grote incidenten geweest. De ontwikkelingen gaan echter snel. Grote alertheid is vereist om de bescherming te optimaliseren.

De heer Vreeken waardeert de levendige discussie en vraagt naar het plan B als het betalingsverkeer plat valt door storingen bij de overheid.

Rene Steenvoorden antwoordt dat ketens altijd relatief zwak zijn. Samen met Karen Fichuk is hij binnen de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor de zgn. business continuity. Wat moet er gedaan worden als systemen langdurig uitvallen. Dit is vaak complex en vraagt om veel aandacht.

De heer Keyner mist in het 10-jaars overzicht op de pagina's 244 en 245 EVA of ROI. Aan de voorzitter van de Auditcommissie vraagt hij hoe de controlerende accountant heeft gefunctioneerd? Wat wordt daarover bedoeld met 'tevredenstellend' in het jaarverslag?

Henry Schirmer antwoordt dat EVA belangrijk is maar niet op korte termijn. Dit is te ingewikkeld voor een kwartaalbericht. ROI kan eventueel worden toegevoegd.

De voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, antwoordt dat het functioneren van Deloitte ieder jaar wordt geëvalueerd met input vanuit de landen. Gekeken wordt naar de rapportage, samenwerking en te maken kosten. Dit wordt besproken met de Auditcommissie. De gemiddelde uitkomst ligt boven 7, wat als goed wordt bevonden.

De voorzitter stelt vast dat er geen verdere vragen of opmerkingen zijn over de jaarrekening 2021, waarna er gestemd wordt.

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

Voor: 161.870.014 stemmen (99,99%)

Tegen: 11.126 stemmen (0,01%)

Onthouding: 381.880 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de jaarrekening 2021 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.

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

#### **2e. Voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2021**

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2021 aan de orde, dat al door Henry Schirmer werd toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om een regulier dividend te betalen over het boekjaar 2021 van EUR 2,19 per gewoon aandeel hetgeen overeenkomt met een uitkeringspercentage van 50% van de onderliggende winst per aandeel. De dividendbetaling op de preferente aandelen B en C bedraagt in totaal EUR 8,2 miljoen.

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

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

Voor: 161.111.938 stemmen (99,31%)

Tegen: 1.122.846 stemmen (0,69%)

Onthouding: 28.236 stemmen

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

#### **2f. Voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2021**

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2021 aan de orde, dat al door Henry Schirmer is toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om een speciaal dividend te betalen over het boekjaar 2021 van EUR 2,81 per gewoon aandeel.

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: 161.698.167 stemmen (99,67%)

Tegen: 536.338 stemmen (0,33%)

Onthouding: 28.515 stemmen

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

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

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Bestuur voor het gevoerde bestuur in het boekjaar 2021 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het jaarverslag, de andere stukken die aan de Algemene Vergadering zijn voorgelegd, en de in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gegeven toelichting.

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

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

Voor: 161.403.389 stemmen (99,75%)

Tegen: 409.528 stemmen (0,25%)

Onthouding: 450.103 stemmen



De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Bestuur decharge heeft verleend voor hun bestuur in 2021.

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

De voorzitter stelt het volgende dechargebesluit voor: de Algemene Vergadering van Aandeelhouders verleent decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen voor het toezicht op het gevoerde bestuur in het boekjaar 2021 voor zover dat blijkt uit de jaarrekening, het jaarverslag, de andere stukken die aan de Algemene Vergadering zijn voorgelegd, en de in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gegeven toelichting.

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

Voor: 161.120.629 stemmen (99,57%)

Tegen: 692.393 stemmen (0,43%)

Onthouding: 449.998 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de leden van de Raad van Commissarissen decharge heeft verleend voor hun toezicht op het bestuur in 2021.

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

De voorzitter stelt het voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur aan de orde, dat reeds is toegelicht door de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris, onder agendapunt 2b.

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

Voor: 138.596.559 stemmen (88,49%)

Tegen: 18.031.881 stemmen (11,51%)

Onthouding: 5.634.441 stemmen

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

### **4b. Voorstel tot goedkeuring van de prestatiegerelateerde beloning van de Raad van Bestuur in de vorm van prestatieaandelen**

De voorzitter stelt het voorstel aan de orde. Conform het bezoldigingsbeleid van de vennootschap en in lijn met de herziening van het bezoldigingsbeleid zoals opgenomen in agendapunt 4a, wordt voorgesteld om de prestatiegerelateerde bezoldiging van de Raad van Bestuur in de vorm van prestatiegerelateerde aandelen (inclusief matchingaandelen) voor een periode van vijf jaar goed te keuren.

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: 145.967.801 stemmen (93,19%)

Tegen: 10.660.554 stemmen (6,81%)

Onthouding: 5.634.665 stemmen

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

#### **4c. Voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen**

De voorzitter stelt het voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen aan de orde, dat reeds is toegelicht door de voorzitter van de Remuneratiecommissie, Annet Aris, onder agendapunt 2b.

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

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

Voor: 159.498.104 stemmen (99,82%)

Tegen: 279.836 stemmen (0,18%)

Onthouding: 2.484.941 stemmen

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

Voor bespreking van agendapunt 5, staat de voorzitter stil bij het terugtreden van Jacques van den Broek als CEO en voorzitter van de Raad van Bestuur. Na 34 jaar komt er een einde aan zijn uitzonderlijke carrière binnen Randstad. In 2004 werd hij benoemd tot lid van de Raad van Bestuur, verantwoordelijk voor een aantal landen, maar ook voor grote klanten. Tevens droeg hij bij aan de strategische ontwikkeling van Randstad en was hij actief betrokken bij een aantal grote acquisities waarbij Randstad zijn voetprint in de sector aanzienlijk vergrootte. In 2014 werd hij benoemd tot CEO en voorzitter van de Raad van Bestuur. Onder zijn leiderschap werd Randstad de wereldwijde marktleider. Hij is instrumenteel geweest bij de transformatie van Randstad, zowel op het gebied van commerciële expansie als de digitale tech & touch strategie. In de afgelopen moeilijke jaren als gevolg van het Coronavirus, was hij de ware leider van Randstad. Hij excelleerde door zijn onbeperkte en onuitputtelijke energie, zichtbaarheid, standvastigheid en opportunisme. Hij belichaamt Randstad's DNA, hecht veel waarde aan en bepaalde mede de cultuur en waarden van Randstad, intern maar ook uitgesproken extern. Namens de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur, alle medewerkers en allen die betrokken zijn bij Randstad, voor zijn onvergetelijke en uitzonderlijke bijdrage aan Randstad.

Jacques van den Broek dankt de voorzitter. De grootste uitdaging in om Randstad te managen als 'een familie bedrijf' met een sterke cultuur die wereldwijd voelbaar is. Hij is trots op het team, dat divers en internationaal is. Sander van 't Noordende is niet 'homegrown', want het is ook belangrijk om vernieuwing en expertise van buiten te halen. Hij heeft alle vertrouwen in de toekomst. Hij dankt de aandeelhouders voor de steun in de afgelopen jaren.

#### **5a. Voorstel tot herbenoeming van Chris Heutink tot lid van de Raad van Bestuur**

Het uitgebreide curriculum vitae van Chris Heutink is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Sinds zijn benoeming tot lid van de Raad van Bestuur in 2014, heeft Chris Heutink bewezen een sterke leider te zijn gezien zijn brede management ervaring en operationele verantwoordelijkheid voor een groot aantal landen. De Raad van Commissarissen stelt voor hem te herbenoemen voor een derde termijn van vier jaar.

Chris Heutink licht zijn eigen motivatie toe.

In antwoord op de vraag van de heer Stevense of hij de afgelopen jaren benaderd is door een headhunter, antwoordt Chris Heutink dat dat niet het geval was.

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: 160.060.963 stemmen (99,99%)

Tegen: 11.086 stemmen (0,01%)

Onthouding: 2.190.971 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Chris Heutink heeft herbenoemd tot lid van de Raad van Bestuur voor een termijn van vier jaar.

### **5b. Voorstel tot herbenoeming van Henry Schirmer tot lid van de Raad van Bestuur.**

Het uitgebreide curriculum vitae van Henry Schirmer is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. In zijn eerste termijn als lid van de Raad van Bestuur en CFO heeft Henry Schirmer een waardevolle bijdrage geleverd waarbij hij de financiële functie heeft uitgebouwd en heeft bijgedragen aan de uitstekende operationele en financiële prestaties van Randstad. De Raad van Commissarissen stelt voor hem te herbenoemen voor een tweede termijn van vier jaar.

Henry Schirmer licht zijn eigen motivatie toe.

De heer Vreeken vraagt wat Henry Schirmer heeft meegebracht van Unilever op het gebied van ESG.

Henry Schirmer zegt dankbaar te zijn voor de ervaring opgedaan bij Unilever. Hoe succesvoller het bedrijf is, hoe meer geloofwaardig op gebied van ESG. Randstad staat ook sterk en kan hier grote impact maken.

]

De heer Vreeken complimenteert met de open en transparante wijze van communiceren.

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: 160.061.013 stemmen (99,99%)

Tegen: 11.086 stemmen (0,01%)

Onthouding: 2.190.921 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Henry Schirmer heeft herbenoemd tot lid van de Raad van Bestuur voor een termijn van vier jaar.

Voor behandeling van het agendapunt 6a, geeft de voorzitter het woord aan Rudy Provoost als lid van de Governance & Nominatiecommissie.

### **6a. Voorstel tot herbenoeming van Wout Dekker tot lid van de Raad van Commissarissen**

Het uitgebreide curriculum vitae van Wout Dekker is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De voorzitter stelt vast dat er geen vragen of opmerkingen zijn, waarna er gestemd wordt. Wout Dekker heeft een waardevolle bijdrage geleverd aan de Raad van Commissarissen en de commissies, met name in zijn rol als voorzitter. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te herbenoemen voor een vierde en laatste termijn, van twee jaar.

Wout Dekker licht zijn eigen motivatie toe. Successieplanning en het inwerken van de nieuwe CEO ziet hij als een van zijn belangrijkste rollen voor de komende periode.

De heer Keyner zegt een voorstander te zijn van een maximale termijn van 8 jaar maximaal. Hij begrijpt dat CEO en voorzitter van de Raad van Commissarissen niet moeten samenvallen, maar hier had de Raad van Commissarissen op kunnen anticiperen.

De heer Vreeken merkt op blij te zijn met het voorstel gezien de nevenfuncties en het netwerk van de heer Dekker.

Rudy Provoost 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: 151.217.952 stemmen (94,37%)

Tegen: 9.016.709 stemmen (5,63%)

Onthouding: 2.028.359 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Wout Dekker heeft herbenoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een termijn van twee jaar.

Rudy Provoost geeft het woord terug aan de voorzitter.

#### **6b. Voorstel tot herbenoeming van Frank Dorjee tot lid van de Raad van Commissarissen**

Het uitgebreide curriculum vitae van Frank Dorjee is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Als voorzitter van de Auditcommissie heeft Frank Dorjee een cruciale rol vervuld binnen de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen stelt voor hem te herbenoemen voor een derde termijn, van 2 jaar.

Frank Dorjee licht zijn 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: 159.788.282 stemmen (99,72%)

Tegen: 44.379 stemmen (0,28%)

Onthouding: 2.028.359 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Frank Dorjee heeft herbenoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een termijn van twee jaar.

#### **6c. Voorstel tot herbenoeming van Annet Aris tot lid van de Raad van Commissarissen**

Het uitgebreide curriculum vitae van Annet Aris is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Tijdens haar eerste termijn als lid van de Raad van Commissarissen, heeft Annet Aris veel werk verricht en bijgedragen, in het bijzonder als voorzitter van de Remuneratiecommissie. De Raad van Commissarissen stelt voor haar te herbenoemen voor een tweede termijn van vier jaar.

Annet Aris licht haar eigen motivatie toe.

De heer Vreeken merkt op dat hij het voorstel steunt gezien de andere functies en het profiel van Annet Aris.

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: 158.887.737 stemmen (99,52%)

Tegen: 769.084 stemmen (0,48%)

Onthouding: 2.606.199 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Annet Aris heeft herbenoemd tot lid van de Raad van Commissarissen voor een termijn van vier jaar.

#### **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 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 29 september 2023. De huidige aanwijzing ter zake - zoals op 23 maart 2021 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 29 maart 2022.

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: 153.293.651 stemmen (94,47%)

Tegen: 8.965.917 stemmen (5,53%)

Onthouding: 3.452 stemmen

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

### **7b. 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 29 maart 2022. Deze aandelen kunnen worden ingekocht voor een prijs tussen de nominale waarde en 110% van de slotkoers van de aandelen op de beurs van Euronext Amsterdam de dag voorafgaand aan de inkoop zoals vermeld in de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam. De preferente aandelen B en C kunnen worden ingekocht tussen de nominale waarde en 110% van de uitgifteprijs. Deze machtiging geldt voor een periode van 18 maanden te rekenen vanaf de datum van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders, d.w.z. tot en met 29 september 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: 161.975.962 stemmen (99,89%)

Tegen: 171.846 stemmen (0,11%)

Onthouding: 115.212 stemmen

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

### **7c. Voorstel tot intrekking van ingekochte aandelen**

Voorgesteld wordt om het geplaatst kapitaal van de Vennootschap te verminderen door (gedeeltelijke) intrekking van de ingekochte aandelen tot een maximum van 10% van het geplaatst kapitaal zoals toegelicht onder agenda punt 7b 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 29 september 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: 162.230.707 stemmen (99,98%)

Tegen: 28.850 stemmen (0,02%)

Onthouding: 3.463 stemmen

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

**8a. Voorstel tot benoeming van Claartje Bulten tot bestuurslid van Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad**

Het uitgebreide curriculum vitae van Claartje Bulten is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Conform de statuten van de Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad stelt de Raad van Bestuur voor om Claartje Bulten te benoemen tot bestuurslid A voor een eerste termijn van vier jaar.

Claartje Bulten licht haar eigen motivatie toe.

De heer Stevense vraagt welke procedure is gevoerd voor het vinden van mevrouw Bulten.

De secretaris antwoordt dat dit een functie is die niet arbeidsintensief is. Het was daarom uitdagend om goede kandidaten te vinden. Dit is geprobeerd via het eigen Randstad netwerk en het netwerk van de bestaande bestuurders van de Stichting. Na oriënterende gesprekken met de kandidaten, stelt de Raad van Commissarissen nu voor Claartje Bulten en Annelies van der Pauw te benoemen.

De heer Van Riet merkt op moeite te hebben met besturen van Stichtingen omdat men zich niet distantieert van het bestuur.

De secretaris antwoordt dat deze Stichting Administratiekantoor uitsluitend de preferente aandelen van Randstad betreft. Dit zijn financieringspreferente aandelen waarvoor certificaten zijn uitgegeven die door een beperkt aantal instituten worden gehouden. Iedere certificaathouder kan een stemvolmacht krijgen om op de onderliggende aandelen in deze vergadering te stemmen. Alleen als hiervan geen gebruik wordt gemaakt, stemt het bestuur van de Stichting. Dit is geen Stichting Administratiekantoor voor beschermingspreferente of gewone aandelen.

De heer Keyner begrijpt dat dit geen beschermingsconstructie betreft. Hij vraagt of mevrouw BULTEN gezien haar belangrijke rol op de universiteit bij Randstad een potentieel conflict ervaart.

Claartje Bulten antwoordt dat zij uitsluitend ondernemingsrecht doceert wat in de wet staat, hetgeen volledig losstaat van Randstad.

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: 160.038.957 stemmen (99,98%)

Tegen: 34.315 stemmen (0,02%)

Onthouding: 2.189.748 stemmen

De voorzitter stelt vast dat Claartje Bulten is benoemd tot bestuurslid van Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad.

**8b. Voorstel tot benoeming van Annelies van der Pauw tot bestuurslid van Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad**

Het uitgebreide curriculum vitae van Annelies van der Pauw is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Conform de statuten van de Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad stelt de Raad van Bestuur voor om Claartje Bulten te benoemen tot bestuurslid A voor een eerste termijn van vier jaar.

Annelies van der Pauw 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: 160.038.857 stemmen (99,98%)

Tegen: 34.415 stemmen (0,02%)

Onthouding: 2.189.748 stemmen

De voorzitter stelt vast dat Annelies van der Pauw is benoemd tot bestuurslid van Stichting Administratiekantoor Preferente Aandelen Randstad

### **9. Voorstel tot herbenoeming van Deloitte tot externe accountant voor het boekjaar 2023**

Ingevolge artikel 393, boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, geeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de opdracht tot onderzoek van de jaarrekening aan een accountant. De Raad van Bestuur en de Audit Commissie hebben de activiteiten die Deloitte Accountants BV voor Randstad heeft uitgevoerd geëvalueerd. Het is duidelijk dat Deloitte in staat is om een onafhankelijk oordeel af te geven op die zaken die vallen binnen de reikwijdte van de controleopdracht. Er is een goede balans tussen effectiviteit en efficiency van de activiteiten van Deloitte, bijvoorbeeld ten aanzien van de kosten van de controle, risico management en betrouwbaarheid. Op deze gronden, stelt de Raad van Commissarissen, op voorstel van diens Audit Commissie, voor om Deloitte Accountants B.V. in Nederland opnieuw te herbenoemen en de opdracht te geven tot controle van de jaarrekening voor het boekjaar 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: 162.111.256 stemmen (99,99%)

Tegen: 12.478 stemmen (0,01%)

Onthouding: 139.286 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering Deloitte Accountants heeft herbenoemd tot externe accountant voor het boekjaar 2023.


### **10. Rondvraag**

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

### **11. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

Vastgesteld op 29 september 2022 te Diemen



Wout Dekker  
Voorzitter



Jelle Miedema  
Secretaris

## **BIJLAGE 1**

### **VRAGEN EUMEDION IVM 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-prestatie maatstaf '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.*

## **BIJLAGE 2**

### **VRAGEN VBDO IVM AVA 2022**

*Antwoord Randstad cursief in blauw*

#### **Strategic company performance**

##### **Question 1:**

Randstad placed over 2 million candidates in 2021 and thereby helped 235.000 clients doing business (AR, p.39). Considering the global climate and biodiversity crisis, Randstad's strong financial performance and the tight labour market, VBDO would like to challenge Randstad to take on a larger responsibility for global challenges.

Randstad's ultimate goal is to "touch the work lives of 500 million people worldwide" (AR, p.9). The CEO of Randstad has expressed that the company wants to improve the world and be a sustainable, valuable part of society. Randstad's strategy is focused on 1) building on the strong company foundation 2) creating value through Randstad's portfolio and 3) further differentiate through tech and touch (AR, p.9).

What is unclear to VBDO, is how sustainability themes are included in this strategy, and what specific goals Randstad has set with regards to creating a more positive impact on society (mentioned in Randstad's response on question two in last year's engagement letter).

**a)** When will Randstad include sustainability themes such as human rights and diversity in its company strategy and set clear ambitions on these topics?

*Human rights are part of our sustainability fundamentals that shape the foundation of our sustainable strategy (AR, p34). Fostering inclusive employment is one of the drivers that lead to our ultimate goal (AR, p60). We're working on impact measurement and setting (new) KPIs that help us reach our ultimate goal and create a positive impact on society.*

**b)** As a suggestion to increase Randstad's positive impact on the planet and society, would Randstad be willing to include an ambition on the number of workers it places with environmental positive clients (i.e. in the energy transition), to contribute to providing truly meaningful jobs?

*We're currently exploring these opportunities to enhance our role to accelerate positive societal transitions, like the energy transition.*

#### **Remuneration**

##### **Question 2:**

According to the annual report, 25-35% of the remuneration of the Executive Board is made up of commitments to non-financial KPIs (AR, p.138-142). Considering Randstad's goal to be a valuable part of society, and the progress of other companies on this topic the scope of sustainability related KPIs included by Randstad remains limited. Currently the non-financial KPIs primarily contribute to Randstad's own brand and functioning, rather than society at large.

**a)** Would Randstad be willing to look into expanding the scope of these KPIs by including themes such as education, labour rights or other sustainability related goals?

*In the course of 2022, the Remuneration Committee of the Supervisory Board will look at setting a more extensive of relevant strategic non-financial KPIs which can be included as part of the remuneration related target setting of the Executive Board. This will also relate to expanding the scope to more sustainability/ESG related topics.*

## Labour conditions in supply chains

### Question 3:

As Randstad has a considerable impact on the work lives of a large number of people, VBDO believes it is part of Randstad's responsibility to safeguard the rights of its seconded workforce. Last year, Randstad committed to report as much as possible on human rights risks for contractors in different sectors. However, despite Randstad's commitment VBDO could not identify any additional information on this issue in the 2021 Annual Report compared to the 2020 Report. VBDO recognizes that Randstad progresses in terms of policy and transparency in general, but still thinks insight into specific issues and risks in Randstad's supply chain is lacking. VBDO does not find it sufficient for a company with humans at the core of its business model to rely only on a company's Supplier Code and occasional audits, VBDO would rather see proactive identification of risks in high risk sectors in which Randstad's workers are active and a comprehensive strategy aimed at improving labour rights.

a) What are the concrete steps that Randstad will take in the coming years to increase its grip on human rights issues and risks for its seconded workforce in different sectors and when can Randstad's stakeholders expect more meaningful progress on this important topic?

*Randstad is putting additional focus on third party due diligence for its supplier database, in addition to getting suppliers signing our supplier code. However, more relevant are human rights in relation to our contingent workers placed at our clients. The salient issues for them are clearly addressed in our [Human Rights policy](#). Randstad is reassessing our current due diligence process on human rights in order to be able to also report on this in a more transparent manner. In the meantime we are - of course - continuing to focus on the salient issues (see also annual report - value for society p. 60-61, sustainability fundamentals p. 71- 78).*

## Diversity

### Question 4:

At last year's AGM, Randstad noted that it was in the process of creating measurable targets for its diversity and inclusion policy. Since then a new ED&I Council, tasked with addressing this topic, has been established. In the 2021 Annual Report however, no additional targets have been set on this theme compared to the 2020 Report. Without measurable targets, it is not possible for stakeholders to assess whether Randstad is making progress on its diversity and inclusion strategy. As Randstad is a major player in the Labour Services Sector, VBDO would like to stress the importance of this particular theme in the company's operations.

a) Could Randstad elaborate on what concrete diversity targets it is planning to set, and how these targets will be measured?

*In order to achieve our goals and enable an environment where all candidates can thrive, we first need to create the right conditions for our own employees. We are on a journey and we want to be held accountable to listen, learn and make progress. That's why we have created the Randstad In Touch survey. In 2021, we added equity, diversity and inclusion questions for the first time. The overall satisfaction with Randstad's efforts to support diversity and inclusion has a score of 8.4 and is based on responses from nearly 36,000 employees worldwide who completed the survey.*

*At the moment we are able to measure gender (m/f) and age globally. 68% of our entire workforce consists of women, 50% of our senior leadership positions worldwide consists of women and more than 1 in 3 of our executive positions are held by women. Striving for gender equality would mean to improve our numbers to*

*also have a 50/50 balance in our executive positions. We are looking into workplace planning on a local scale to set realistic timelines to achieve this. The same goes for our strive for equal pay.*

*Also, we are currently exploring the possibility to measure more diversity representation data worldwide via our Randstad In Touch survey so we can report on other categories too and improve our progress continuously. We are looking into possible categories such as gender identity, ethnicity, sexual orientation, (dis)ability and caregiver status.*

**b)** 762.000 out of the 2 million candidates placed by Randstad are below age 25 (AR, p.67), meaning that more than 1/3rd of Randstad's seconded workforce is from Generation Z. Nevertheless, nobody from this generation, nor Generation Y, is included in the Randstad Board. The youngest board member is from 1967. VBDO believes this is a missed opportunity for Randstad. When will Randstad be adding a younger talent to the board?

*As you can see in our global diversity report (to be launched on March 30th) our current workforce of employees consists of 11% Gen Z and 56% Millennials. To learn from people of different generations, we have a successful reverse mentoring program. Our executive board member Chris Heutink has been mentored by a Millennial for many years now.*

*We are looking into the opportunity to have the majority of our executive leadership being part of the reverse mentoring program.*

*Also, we are looking into the possibility of exploring a Young Randstad Board to challenge our Executive Board. This Young Board will be a diverse representation, besides generational diversity, of our worldwide organization and will serve as an advisory organ.*

Note: VBDO is happy to see that the future CEO of Randstad, Sander van 't Noordende, has expressed his support in public for more (LGBTQIA+) diversity in businesses. VBDO hopes that with this appointment the theme of diversity and inclusion will gain more priority in Randstad's strategy and looks forward to more ambitions to be expressed on this topic.

## **Feedback Systems and Complaint mechanisms**

### **Question 5:**

Business ethics is identified as one of the most material topics in Randstad's materiality matrix (AR, p.23). One specific topic related to business ethics is that of (sexual) intimidation and harassment on the work floor. This issue has gained considerable attention and scrutiny internationally, and more recently again in Dutch society. It is becoming apparent that companies should not only ensure that adequate reporting systems are in place, but should also have insight into the effectiveness and willingness of employees to use the system. Especially Randstad's seconded workforce is at risk, as they work in environments where reporting mechanisms might be lacking or ineffective.

**a)** Does Randstad have insight into the effectiveness and accessibility of their own misconduct procedure and integrity line for direct and seconded workers? If not, when can VBDO expect Randstad to further look into this issue to ensure any concerns can be addressed?

*Since 2006 our integrity line has been open to all stakeholders, including our talent. In addition there are multiple other routes that talent can use to address any concerns, also when they are related to situations at the client. This is communicated on our local websites as well as randstad.com, and to the placed workers when they are onboarded, next to the other ways in which to address their concerns; ideally concerns are addressed before they become integrity issues. In 2021, out of a total of 401 reports, 258 were made by current or former candidates/placed workers. When a report relates to a situation at the*

*client, the relevant Randstad responsible will support the placed worker in following up, including addressing any issue with the client.*

*In its most recent report on effective whistleblowing, Transparency International Nederland studied the whistleblowing frameworks of 68 companies situated in the Netherlands, partly publicly listed and partly non-listed. Randstad's reporting framework ranked second in this report.*

**b)** Does Randstad actively check whether clients have effective and accessible reporting mechanisms in place, to ensure the safety of its seconded workforce?

*Randstad does not actively check this as a standard procedure, other than where it is part of the required health and safety checks. With the ongoing implementation of the EU whistleblowing directive, the options for our seconded workforce to report any client related matters with the client directly will certainly increase, at least for our business in the EU member states.*