

## **CONCEPT-NOTULEN VAN DE JAARLIJKSE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN RANDSTAD NV**

Datum: 26 maart 2024

### **1. Opening en mededelingen**

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur. Hij verwelkomt 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), Jorge Vazquez (CFO), Chris Heutink (COO), en Myriam Beatove Moreale (CHRO). Ook de gehele Raad van Commissarissen is aanwezig: Wout Dekker (voorzitter), Frank Dorjee (voorzitter Auditcommissie), Annet Aris (voorzitter Remuneratiecommissie), Helene Auriol Potier, Cees 't Hart, Laurence Debroux en Jeroen Drost. 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 13 februari 2024. Alle stukken voor de vergadering zijn op die dag op de website van Randstad geplaatst.
- Aandeelhouders kunnen via de internet site [www.abnamro.com/evoting](http://www.abnamro.com/evoting) virtueel de vergadering bijwonen, stemmen en via de chatfunctie vragen stellen.
- Aandeelhouders hebben 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 (*uitsluitend beschikbaar in het Engels*)
  - > Bijlage 2 vragen ontvangen van de ondernemingsraad van Zuid-Oost Frankrijk (*uitsluitend beschikbaar in het Engels*).
- De voorzitter heeft besloten dat de stemming over alle agendapunten tijdens de vergadering open zal staan en zal worden gesloten na agendapunt 5c. 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 233.990.428 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 167.860.076 stemmen uitbrengen (89,45% 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 2023**

De voorzitter geeft het woord aan Sander van 't Noordende, die een uiteenzetting geeft over de algemene gang van zaken in 2023 en vervolgens aan Jorge Vazquez die een toelichting geeft op de financiële gang van zaken, de jaarrekening 2023, de toelichting op het reserverings- en dividendbeleid en het voorstel tot vaststelling van het dividend over het boekjaar 2023. Deze presentatie is als bijlage 3 (uitsluitend beschikbaar in het Engels) toegevoegd aan de notulen en terug te vinden op de website van Randstad.

De voorzitter dankt Sander van 't Noordende en Jorge Vazquez voor hun toelichting.

### **2a. Verslag van de Raad van Bestuur en verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2023**

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 2023.

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

- Hij complimenteert voor de behaalde resultaten.
- In 2023 is voornamelijk groei behaald door enkele acquisities. Organische groei was moeilijk, mede door de lage werkloosheid. Gaarne een toelichting.
- In West-Europa is toenemende weerstand tegen het inzetten van migranten. Sommige migranten zijn echter nodig om schaarste op te vangen. Voert Randstad hierover gesprekken met politici?
- Wat is verdienmodel en rendement op dienstencheques voor huishoudelijke hulpen?
- Hoe komt het dat de koers van Randstad sinds 2018 weinig beweging vertoont?
- In Nederland kan men ook voor een hele korte opdracht via Randstad en Tempo-Team aan de slag. Waarvoor?

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

- Hij dankt voor de complimenten.

- De focus ligt op organische groei. Als de markt weer aantrekt, zal Randstad daarvan profiteren en, samen met de specialisatiestrategie, meer groeien dan het BNP. Dit wordt aangevuld met acquisities, met name gericht op elk van de specialisaties.
- Het is verstandig als dat ieder land helder is over het verdienvermogen, hoe dit te ontwikkelen, in welke sectoren met toegevoegde waarde en welke vaardigheden hiervoor nodig zijn of tekort zijn. Belangrijk daarbij is dat het gaat om geschoolde medewerkers in meer traditionele operationele sectoren. Daarop moet de instroom van migranten worden afgestemd. Het is aan politici om dit te reguleren.
- Voor bepaling van het koersrendement dient ook meegenomen te worden dat over de afgelopen jaren een royaal dividend is uitgekeerd.
- Randstad en Tempo-Team zetten ook uitzendkrachten in voor korte opdrachten van bijvoorbeeld een dag.

Chris Heutink beantwoordt de vraag over dienstencheques:

- Dienstencheques worden in België gebruikt waarbij de overheid huishoudelijke hulp subsidieert. Randstad doet het gehele proces van werving, planning en payrolling Dit is een prima businessmodel dat goed rendeert.

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

- Af te leiden van pagina 116 van het jaarverslag 2023, heeft Randstad in de meeste markten aandeel verloren. In hoeverre is dit zorgwekkend? Was dit een bewuste keuze om lager geprijsde contracten te laten gaan?
- Ondanks de omzetzaling, is de EBITA toch gestegen. Was dit vooral door kostenreductie? In APAC, is wel omzetgroei gerealiseerd, maar is de marge gedaald. Hoe kan dit worden verklaard?
- Hoe realistisch is de lange termijn EBITA marge target van 5-6%?

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

- Inzake marktaandeel, blijft dit altijd een delicate afweging tussen volume, kostprijs en waarde. Ook in 2023. Als de markt onder druk staat, is het beter voor het bedrijf en de stakeholders om de winstgevendheid te beschermen.
- In de dienstverlenende industrie is het kopen van marktaandeel onverstandig. De klant is namelijk vrij om te besluiten om van dag op dag op een andere leverancier te gaan.

Jorge Vazquez beantwoordt de vragen van de heer Keyner over winstgevendheid:

- Dit is inderdaad een kwestie van keuzes maken over waarde, volume en duurzaamheid. Randstad heeft geleerd om prijzen en marges goed te beschermen. De daling van de marge in APAC was beperkt. Randstad's ambitie is om meer marktaandeel te behalen in APAC, met

name ook in Japan, de tweede uitzendmarkt ter wereld waar nog veel gegroeid kan worden. Ook is geïnvesteerd in de kwaliteit van lokale teams.

- Zoals toegelicht tijdens de Capital Markets Day eind 2023, zal de 'Partner for talent'- strategie moeten bijdragen aan de verbetering van de winstgevendheid. Hierbij spelen verbetering van de productiviteit, schaal, focus en profiteren van groei een cruciale rol.

De heer Brekelmans namens de VBDO, stelt de volgende vragen:

- Zoals vermeld op pagina 34 van het jaarverslag 2023, probeert Randstad te voorzien in een leefbaar loon voor alle talenten. Hoe wordt dit gedefinieerd en geoperationaliseerd? Kan Randstad in 2024 hier meer aandacht aan geven?
- Vorig jaar heeft Sander van 't Noordende het belang van 'meaningful jobs' genoemd. Dit betreft onder meer de mogelijkheden van de energietransitie en de groenere economie. Welke sectoren betreft dit en kan Randstad hier doelen voor definiëren?
- Wat is de lange termijn visie op migratie, met name in Europa?

De voorzitter verwijst naar de vooraf ontvangen vragen van de VBDO en de antwoorden van Randstad hierop, zoals ook geplaatst op de website van Randstad.

Sander van 't Noordende vult hierop aan:

- In het jaarverslag wordt aandacht besteed aan leefbaar loon. Hij neemt graag in overweging hieraan nog meer aandacht te besteden. Op dit punt is Randstad mede afhankelijk van de klanten waar het talent wordt geplaatst.
- Inzake 'meaningful jobs' is het zeker de ambitie om meer te groeien, bijv. in 'skilled trades' in Randstad Operational, zoals bij het installeren van zonnepanelen of de operatie van windmolenparken. Bepaalde sectoren zijn echter niet meer 'meaningful' dan andere sectoren.
- Inzake arbeidsmigratie, moet ieder land bepalen waar het goed in wil zijn, welke vaardigheden nodig zijn en hoe de arbeidsmarkt die vaardigheden krijgt, eventueel aangevuld vanuit buitenland.

De heer Vreeken van We Connect You stelt de volgende vragen:

- Maatschappelijke aandeelhouders en de jonge generatie vinden klimaat belangrijk. Waarom maakt Randstad nog geen gebruik van zonnepanelen en natrium batterijen?
- Gaat Randstad ook bossen in Nederland aanleggen?
- Hoe zit het met gezond personeel? Het stimuleren van gezond eten, veel bewegen en een gezonde levensstijl is belangrijk.

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

- Randstad heeft specifieke doelstellingen om de CO-2 emissie terug te brengen. Primair ligt de focus nu om het wagenpark te vervangen door elektrische auto's. Zodra dat gerealiseerd is, kan gekeken worden naar volgende opties zoals zonnepanelen, natrium batterijen en het planten van een bos.
- Randstad streeft naar gezonde medewerkers, hetgeen een duidelijke focus is van 'health & wellbeing'. Op basis van het medewerkersonderzoek, scoort Randstad op dit punt hoog (8.0). In bedrijfsrestaurants wordt gezond eten geserveerd en medewerkers worden aangemoedigd om flexibel te werken (thuis, onderweg, wandelend).

Jorge Vazquez vult aan:

- Zoals vermeld op pagina 81 van het jaarverslag 2023, is Randstad's doel om CO2-neutraal te zijn in 2050. Actieplannen zijn ontwikkeld om per 2030 (t.o.v. 2019) emissies te verlagen met meer dan 50% in scope 1 en 2 en met 30% in scope 3.
- Wereldwijd zijn er vele activiteiten van medewerkers gericht op een beter milieu. Dit ligt medewerkers nauw aan het hart. Een aantal daarvan heeft ook geresulteerd in het planten van bomen.

De heer Berthod spreekt als deskundige namens de ondernemingsraad Zuid-Oost Frankrijk en stelt de volgende vragen:

- Men maakt zich zorgen over de situatie in Frankrijk, waar 1% marktaandeel is verloren in 2023. De twee grootste klanten zijn kwijtgeraakt. Management heeft dit onder controle maar er zijn verkeerde keuzes gemaakt. Hoe ziet men dit?
- Vorig jaar heeft de ondernemingsraad een rechtszaak gewonnen over de manier waarop Randstad Frankrijk omgaat met preventie. Dit betrof onder meer een aantal zorgwekkende ongevallen. Management werd verplicht om belangrijke stappen te nemen maar tot op heden zijn concrete besluiten niet genomen. 4 werknemers zijn in 2023 omgekomen tijdens hun uitzendopdracht. Wat zijn de overwegingen inzake evenwicht tussen bedrijfsvoering en risico's?
- Dit jaar wordt een significant bedrag aan dividend uitbetaald aan aandeelhouders. Waarom wordt dit niet geïnvesteerd in eigen medewerkers? Hoe kan Randstad waarde beter verdelen tussen aandeelhouders en werknemers?

De voorzitter merkt op dat een aantal leden van de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur de heer Berthod en diens collega's hebben gesproken voorafgaand aan de vergadering.

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

- Frankrijk is een belangrijke markt voor Randstad, de tweede in omzet wereldwijd. Zoals algemeen eerder gemeld, is het een delicate balans om afwegingen te maken tussen volume en winstgevendheid. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal contracten zijn verloren.
- Health & safety en preventie zijn belangrijke aandachtspunten. Vorige week heeft Sander van 't Noordende met het verantwoordelijke team de indicatoren doorgenomen. Alle relevante indicatoren ontwikkelen zich in de goede richting, o.a. inzake frequentie, de ernst van ongevallen. Ondanks dat nog een verbetering in Frankrijk nodig is, is men tevreden over de voortgang.
- Het aantal omgekomen talent tijdens uitzendopdracht herkent hij niet, maar zal hij laten uitzoeken.
- De verantwoordelijke afdeling heeft ook een audit op health & safety in Frankrijk uitgevoerd. Alle richtlijnen en procedures zijn aanwezig. De naleving is op een goed niveau maar kan op een nog beter niveau, waaraan gewerkt wordt, graag ook in overleg met de ondernemingsraad.

Jorge Vazquez vult:

- Bij het bepalen van het dividendvoorstel, dienen de verwachtingen van alle stakeholders gemanaged te worden, zowel richting aandeelhouders als richting medewerkers.

De heer Fabien stelt de volgende vraag:

- Hij werkt reeds 20 jaar als tijdelijk medewerker voor klanten van Randstad in Frankrijk. Randstad heeft veel aandacht voor de inzet van kapitaal ontwikkeling, maar benadeelt de medewerkers. Randstad Frankrijk moet haar verantwoordelijkheid nemen voor het beschermen van (tijdelijke) medewerkers.

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag:

- Veiligheid: alle processen en procedures aanwezig. We gaan nog meer doen om het nog beter te krijgen, al is het al op een goed niveau.

De heer Dikker stelt de volgende vraag:

- Randstad heeft een lange traditie in Frankrijk. Atos maakt in Frankrijk een moeilijke fase door. Liggen daar kansen voor Randstad?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag:

- Atos is in een andere sector actief en de problemen komen voort uit het model van infrastructuur contracten die gaandeweg vervangen worden. Daarin is Randstad niet actief, ook niet op termijn.

De heer Spanjer stelt de volgende vragen:

- Wanneer kunnen vragen aan de externe accountant worden gesteld?
- Verwijzend naar pagina 162 van het jaarverslag 2023, hoe wordt de terugloop van het aantal medewerkers in Noord-Amerika verklaard?

De voorzitter merkt op dat onder agendapunt 2d vragen aan de externe accountant kunnen worden gesteld.

Sander van 't Noordende beantwoordt de tweede vraag:

- Vanwege de moeilijke markt en tegenvallende omzet, is het aantal medewerkers helaas teruggebracht.

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

- Een groot deel van het jaarverslag is gewijd aan waardecreatie. In hoeverre kunnen aandeelhouders vertrouwen op mooie woorden als zou blijken dat in Frankrijk de werkelijkheid genuanceerder is? In welke mate geldt dit voor alle klanten? Is dit vooral uitdagend bij kleinere bedrijven waar het risico hoger is?
- Randstad lijkt vooral sterk in blue collar en white collar sectoren? Valt er nog een inhaalslag te maken bij het plaatsen van hoger opgeleid talent?

Sander van 't Noordende beantwoordt de tweede vraag van de heer Keyner:

- Dit is precies de reden waarom de specialisatiestrategie nodig is. Randstad plaatst overigens al veel professioneel talent zoals in Randstad Professionals (15% van de groepsomzet) en Randstad Digital (ook 15%). Randstad kan nog een verdere inhaalslag maken om dit ook naar klanten over te brengen. Het is belangrijk om dit onder de naam Randstad aan te bieden. Hiervoor zal later dit jaar ook een speciale campagne gelanceerd worden.

Jorge Vazquez beantwoordt de eerste vraag van de heer Keyner:

- Op pagina 134 van het jaarverslag is het risico en controle framework toegelicht. Randstad is een mensenbedrijf. Het gaat daarbij om de cultuur. De toon die wordt gezet. De relevante materiële risico's worden uitvoerig toegelicht. ESG rapportage is hierop aangepast, ten aanzien van onder meer klimaatverandering, diversiteit, veiligheid op de werkvloer en training.

De voorzitter vult aan:

- De wereld heeft behoefte aan grote transitie en het ontwikkelen zonder te veel schade. Dit betreft relevante onderwerpen zoals talent, mismatch op arbeidsmarkt en competenties nu en

naar de toekomst, maar ook het leven van dag tot dag. De balans tussen het neerzetten van een ambitie en de weerbaarheid van de realiteit van vandaag is uitdagend.

De heer Brekelmans namens de VBDO, stelt de volgende vraag:

- Op CO-2 reductie heeft Randstad een duidelijke ambitie, maar dit is niet de core van de impact van Randstad. Randstad heeft impact met mensen die geplaatst worden bij klanten. Daarin kan Randstad directief en maatschappelijk verantwoordelijk zijn. Is Randstad bereid hierop doelen te formuleren?

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

- Het advies wordt ter harte genomen. Dilemma's zijn overigens niet altijd eenduidig wat 'meaningful' is en wat goed is voor klanten.

De heer Berthod namens de ondernemingsraad Zuid-Oost Frankrijk, stelt de volgende vraag:

- Wat is Randstad's analyse inzake kunstmatige intelligentie en het belang daarvan voor het bedrijf?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag:

- Hij is optimistisch over kunstmatige intelligentie. Dit is een goede toevoeging aan technologie om meer productief te worden. Door vergrijzing zijn minder mensen beschikbaar. De consequenties van de AI-act van de Europese Unie worden nauw gevolgd. Randstad past uiterste zorgvuldigheid toe. Randstad gebruikt kunstmatige intelligentie reeds voor diverse werkzaamheden, zoals het plannen van interviews, het vertalen van CV's naar klantspecifieke vraag, het zoeken van talent in databases, het beschrijven van functies. Schaal creëren is belangrijk. Als leidende speler heeft Randstad de middelen om te investeren in de toepassing van kunstmatige intelligentie.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen zijn.

## **2b. De belangrijkste elementen van de corporate governance structuur en compliance met de Corporate Governance Code in 2023**

De voorzitter stelt aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over de corporate governance structuur en de compliance met de Corporate Governance Code in 2023. Hij verwijst naar pagina's 176 tot en met 183 van het jaarverslag 2023.

De voorzitter constateert dat er geen vragen zijn.



## 2c. Bezoldigingsverslag over het boekjaar 2023

De voorzitter stelt vervolgens de aandeelhouders in de gelegenheid vragen te stellen over het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2023, zoals opgenomen in het jaarverslag 2023. 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. Terugkijkend was 2023 een uitdagend jaar door de moeilijke economie en marktomstandigheden. Tegelijkertijd werd significante strategische voortgang geboekt bij het definiëren en bouwen van Randstad's positie als de werelds meest equitable en gespecialiseerde talent organisatie, de introductie van de 'Partner voor Talent' strategie, en het maken van stappen om meer gespecialiseerd te worden, zoals door de lancering van Randstad Digital. Ook werd Randstad's basis versterkt door, onder meer, het verbeteren van levering en het versterken van het talent platform door het upgraden van de kern IT-vaardigheden en het schalen van digitale betrokkenheid van klant en talent. De financiële doelstellingen voor 2023 werden dusdanig vastgesteld dat marktpositie en winstgevendheid beloond werden terwijl tevens de belangen van alle stakeholders afgewogen werden. Terugkijkend op de beloning over 2023, wijst Annet Aris op de volgende punten:

- De korte termijn financiële doelen werden deels bereikt (resultierend in 52% van het maximum van 75% van het basissalaris). De target voor marktpositie werd niet behaald (na twee opeenvolgende jaren van outperformance), maar de doelen voor winstgevendheid en debiteurendagen resulteerden in 31% van het maximum van 75%. De niet-financiële doelen resulteerden in 21% van het maximum van 25%.
- Het langetermijn prestatieaandelen plan, dat in 2021 voorwaardelijk werd toegekend en aan het eind van 2023 van kracht werd, resulteerde in 137% van het maximum van 217%, hetgeen de solide concurrerende performance van Randstad relatieve aandeelhoudersrendement weergeeft in de afgelopen 3 jaar en een bovengemiddelde realisatie van de niet-financiële doelen.
- Op basis van stakeholder feedback, is extra werk verricht om de transparantie inzake niet-financiële doelen te vergroten en zijn ex-post doelen en realisatie in het remuneratierapport opgenomen. Tevens zijn de afspraken met voormalige leden van de Raad van Bestuur meer toegelicht.
- De Raad van Bestuur ontving geen matching-aandelen ten aanzien van het bonusplan 2020 aangezien de Raad van Bestuur had afgezien van de bonus over 2020 in verband met de uitzonderlijke COVID-19 omstandigheden.
- Vooruitkijkend naar 2024, is afgezien van een salarisverhoging voor de Raad van Bestuur vanwege de uitdagende economie en marktomgeving, hetgeen consistent is met het senior management. De doelen voor de bonus over 2024 en het langetermijn prestatieaandelen plan voor 2024 zijn afgeleid van het strategische framework en gericht op: (1) marktpositie,

financiële performance en solide kasstroom (relatieve omzetgroei, EBITA, debiteurendagen en relatief aandeelhoudersrendement); (2) de strategie en stakeholder agenda (zoals groei door specialisatie, levering excellentie, ontwikkeling van het talent platform, medewerker- en klant betrokkenheid en het aandeel vrouwen in Randstad's senior leiderschap). Veel werk is verzet om waardevolle en uitdagende doelstellingen vast te stellen.

- In 2023 is aanvang gemaakt met een beoordeling van het remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur, welke voorgelegd zal worden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2025. Hierbij wordt onder meer gekeken naar de samenstelling van de peer groep en de remuneratie structuur.

Annet Aris zegt uit te kijken naar een voortzetting van de dialoog met aandeelhouders over deze onderwerpen.

De voorzitter dankt Annet Aris voor haar toelichting.

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

- De heer Schirmer, voormalig lid van de Raad van Bestuur, is op goede voet vertrokken. Waarom geeft Randstad hem dan een transitievergoeding? Is hij wel op goede voet vertrokken?

Annet Aris beantwoordt de vragen van de heer Keyner:

- Zoals gemeld in het persbericht van 13 februari 2023, is bij het invoeren van de nieuwe structuur met een Executive Leadership Team onder leiding van Sander van 't Noordende, afgesproken dat dit een natuurlijk moment was voor een CFO transitie. Henry Schirmer heeft veel bijgedragen aan Randstad sinds 2018. Om de transitie goed te laten verlopen, hebben de Raad van Commissarissen met Henry Schirmer afgesproken dat hij 12 maanden als adviseur zou aanblijven. De transitievergoeding was gelijk aan 12 maanden basissalaris.

De heer Keyner maakt bezwaar tegen de laatste transitievergoeding.

Annet Aris antwoordt dat dit in lijn is met het remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De heer Vreeken namens We Connect You, stelt de volgende vragen:

- Het bouwen van woningen voor medewerkers werkt positief. Is Randstad dit ook van plan, gelijk aan ASML en Philips in het verleden?
- Is Randstad van plan om een ambachtsschool te starten om talent te scholen?

Sander van t Noordende beantwoordt de vragen van de heer Vreeken:

- Hij dankt voor de suggestie, maar het verschaffen van een woning is momenteel geen onderdeel van een concurrerend remuneratiebeleid.
- Randstad doet reeds veel aan scholing en training om talent geschikt te maken voor een specifieke, nieuwe tijdelijke baan.

De voorzitter stelt vast dat er geen verder 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: 147.053.690 stemmen (88,71%)

Tegen: 18.722.258 stemmen (11,29%)

Onthouding: 2.084.115 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering het bezoldigingsverslag over het boekjaar 2023 met een adviserende stem heeft goedgekeurd.

## **2d. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2023**

De voorzitter stelt de jaarrekening 2023 aan de orde, die al uitvoerig is toegelicht door Jorge Vazquez. 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 2023.

Frank Dorjee merkt op dat, ondanks economische tegenwind, Randstad een omzet heeft behaald van EUR 25,4 miljard met een EBITA van EUR 1,1 miljard. De vrije kasstroom was EUR 883 miljoen, terwijl, in het kader van het aangekondigde inkoopprogramma van EUR 400 miljoen, voor EUR 240 miljoen aan eigen aandelen in 2023 is ingekocht. Ook in 2023 heeft het businessmodel van Randstad laten zien dat het flexibel, veerkrachtig en sterk is. De meeste vergaderingen van de Auditcommissie hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de publicatie van kwartaalcijfers. Voorafgaand aan de Auditcommissie vergadering, heeft Frank Dorjee voorbereidende gesprekken met de externe accountant, de CFO, en de Directeuren van Global Control, Global Financial Reporting en Business Risk en Audit. In de Audit Commissievergaderingen zijn naast de CEO, CFO en de externe accountant ook deze directeuren aanwezig. De focus in de vergaderingen van de Auditcommissie 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 een update rondom de implementatie van de CRSD, de financiering van de groep, de fiscale strategie en fiscale positie, een update en review van de financiële functie en juridische onderwerpen. Ook is veel tijd besteed aan dataprotectie en informatiebeveiliging (zgn cyber security) en IT in algemene zin. Aangezien Randstad werkt met persoonlijke data is dataprotectie en informatiebeveiliging van groot belang voor de onderneming en zijn in 2023 meerdere programma's verder uitgerold. Ook is in 2023 een Chief Information Security Officer aangesteld. Dit alles in verband met het feit dat over het

algemeen het aantal cyberattacks toeneemt en meer geavanceerd wordt. De Auditcommissie is hierbij nauw betrokken en monitort de voortgang van deze programma's binnen Randstad. Ook is 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 2023 is deze afdeling verder versterkt door middel van training en door het aannemen van IT-audit specialisten. Daarnaast wordt deze afdeling meer centraal aangestuurd ter verhoging van de effectiviteit en efficiëntie. 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 de centralisatie van het IT landschap en cybersecurity is.
- De key controls ten aanzien van de procedures van de niet-financiële informatie verdienen aandacht, maar belangrijke stappen ter verbetering zijn in 2023 gemaakt.
- De zgn 'tone at the top' is goed.
- Verder was sprake van een beperkt aantal fraudegevallen, die niet materieel waren.

Randstad heeft als doelstelling om 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 risicoregister. 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. De Auditcommissie heeft ook veel aandacht gehad voor de ontwikkelingen op het gebied van de rapportering van niet-financiële informatie met betrekking tot ESG zoals algemeen opgenomen in de Europese CSRD en daaraan gerelateerde ESRS. De voortgang hiervan en het proces om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen die ingaan voor het boekjaar 2024 zijn uitgebreid aan de orde gekomen. 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. Ook de Business Risk en Audit Functie heeft een aantal reviews uitgevoerd op deze niet-financiële informatie.

De Auditcommissie heeft ook de werkzaamheden van de externe accountant geëvalueerd op basis van verschillende criteria. De uitkomsten hiervan zijn bevredigend en de overall rating is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. Zoals aangegeven in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2023, is het boekjaar 2024 het laatste jaar dat Deloitte Accountants de externe

accountant is. PWC Accountants is benoemd 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 2023 en licht kort de kernpunten van onze controle toe. Bij de jaarrekening is op 12 februari j.l. een goedkeurende verklaring afgegeven en deze is opgenomen in het jaarverslag vanaf pagina 288 tot en met pagina 295. Ook heeft Deloitte een zgn 'limited assurance'-verklaring afgegeven op Randstad's duurzaamheid gerelateerde informatie. Deze verklaring is opgenomen in het jaarverslag op pagina 296 t/m 299. Materialiteit is vastgesteld op en verlaagd naar EUR 50 miljoen (t.o.v. EUR 60 miljoen in 2022) ten gevolge van de lagere winst voor belasting in 2023. Deloitte rapporteert misstatements boven de EUR 2,5 miljoen. Deloitte heeft goodwill als belangrijkste onderwerp van de audit aangemerkt. Hierover zijn geen verdere opmerkingen gemaakt in de controleverklaring. Andere aandachtspunten waren de Groepsaudit (ISA 600) en de behandeling van fraude en non-compliance met wet- en regelgeving, met name op het gebied van arbeidsrecht. Alle belangrijke dochtermaatschappijen/grote landen zijn opgenomen in de audit, waarvan de omzet overeenkomt met 84% van de groepsomzet en 85% van de totale activa. De audit voor 2024 zal op gelijke basis plaatsvinden en een limited assurance zal worden afgegeven op de naleving van de CSRD.

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

De heer Spanjer stelt de volgende vragen:

- Volgens de AFM moet een Opdrachtgerichte KwaliteitsBeoordeling (OKB) gedaan worden. Wie heeft dat gedaan? Wanneer was dat? Welke vragen heeft de OKB accountant gesteld?

De heer Dielissen beantwoordt de vragen:

- Dit hoeft geen extern kantoor te zijn indien een accountant zelf de capaciteit in huis heeft. De OKP vindt plaats gedurende de gehele fase van de audit controle, startend met het opstellen van het auditplan.

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

- Is de fiscaliteit een key audit matter omdat het om veel geld gaat (positief dan wel negatief)? Dit onder meer in verband met het gemelde geschil met de Belgische fiscus.

De voorzitter van de Auditcommissie, Frank Dorjee, merkt op:

- Randstad maakt gebruik van een uitgebreid fiscaal framework in verschillende landen. Mede gezien de verhoogde activiteit van de fiscus in een aantal landen, is de fiscale positie uitvoerig besproken door de Auditcommissie, ook de Belgische fiscale positie en het genoemde geschil. Hiertoe zijn ook extra opinies gevraagd. De positie die nu in jaarrekening staat is prudent. Ook de externe accountant kijkt hiernaar.

De heer Dielissen vult aan:

- Belastingen hebben de volle aandacht van de externe accountant, ook in de grote landen en in het bijzonder in België.

Jorge Vazquez vult aan:

- Randstad is transparant op het gebied van het gevoerde belastingbeleid. Elke 2 jaar bekijkt een externe partij de gerelateerde werkzaamheden en het functioneren van Global Tax uitvoerig.

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

- Hoe gaat Randstad om met scope 3 van CO-2 emissiereductie?

De heer Dielissen

- Dit is onderdeel van de limited assurance waarvoor Deloitte een review heeft gedaan van een aantal relevante ESG KPIs waaronder de reductie van de CO-2 emissie, waaronder scope 3.

Jorge Vazquez vult aan:

- Randstad heeft een duidelijke ambitie richting 2023 inclusief scope 3. Er is goede vooruitgang geboekt sinds 2019, inclusief de reductie van de individuele CO-2 emissie per leverancier.

De voorzitter stelt vast dat er geen verdere vragen of opmerkingen zijn over de jaarrekening 2023, waarna er gestemd wordt.

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

Voor: 167.481.024 stemmen (99,95%)

Tegen: 81.737 stemmen (0,05%)

Onthouding: 297.301 stemmen

De voorzitter stelt vast dat de vergadering de jaarrekening 2023 heeft vastgesteld.

## **2e. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid**

De voorzitter stelt het reserverings- en dividendbeleid aan de orde, dat al door Jorge Vazquez werd toegelicht onder agendapunt 2a.

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

- De betaling aan de uitzendkrachten dient door Randstad voorgefinancierd te worden voordat de klant betaalt. Hoe meer vraag naar uitzendkrachten, hoe meer voorfinanciering nodig is dus lagere kasstroom. Wordt dit in overweging genomen bij vaststellen van het dividendbeleid? Goed om in deze context regulier en speciaal dividend van elkaar los te koppelen qua betaling.

Jorge Vazquez beantwoordt de vraag van de heer Stevense:

- Dit is exact zoals het is. In het verleden was er meer kasstroom bij een lager resultaat. Het huidige dividendvoorstel wordt bekeken tegen het licht van de verwachte kasstroom ontwikkeling. De specifieke afspraken over de betaling aan uitzendkrachten kunnen overigens verschillen per klant per land.

De voorzitter stelt vast dat er geen verdere vragen of opmerkingen zijn over het reserverings- en dividendbeleid.

## **2f. Voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2023**

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een regulier dividend over het boekjaar 2023 aan de orde, dat al door Jorge Vazquez werd toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om een regulier dividend te betalen over het boekjaar 2023 van EUR 2,28 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: 165.431.933 stemmen (98,56%)

Tegen: 2.415.543 stemmen (1,44%)

Onthouding: 12.586 stemmen

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

### **2g. Voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2023**

De voorzitter stelt het voorstel tot vaststelling van een speciaal dividend over het boekjaar 2023 aan de orde, dat al door Jorge Vazquez werd toegelicht onder agendapunt 2a. Voorgesteld wordt om, dankzij de sterke balans per jaareinde 2023, een speciaal dividend te betalen over het boekjaar 2023 van EUR 1,27 per gewoon aandeel in aanvulling op het regulier dividend.

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: 165.430.475 stemmen (98,56%)

Tegen: 2.416.959 stemmen (1,44%)

Onthouding: 12.629 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 2023 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: 166.816.580 stemmen (99,65%)

Tegen: 593.173 stemmen (0,35%)

Onthouding: 450.310 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 2023.

### **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 2023 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: 166.816.080 stemmen (99,65%)

Tegen: 593.673 stemmen (0,35%)

Onthouding: 450.310 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 2023.

Voor behandeling van het agendapunt 4, staat de voorzitter eerst stil bij het terugtreden van Frank Dorjee als lid van de Raad van Commissarissen omdat zijn laatste termijn is verstreken. Sinds zijn benoeming in 2014 heeft hij op geheel eigen wijze een belangrijke bijdrage geleverd aan de Raad van Commissarissen, met name ten aanzien van de strategische en financiële gang van zaken, en in het bijzonder als voorzitter van de Auditcommissie. Namens de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur dankt hij hem voor zijn uitzonderlijke bijdrage en wenst hem alle goeds toe voor de toekomst.

Frank Dorjee dankt de voorzitter voor zijn speciale woorden. Hij zegt trots te zijn dat hij 10 jaar lang heeft mogen bijdragen aan een prachtig bedrijf als Randstad en wenst de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en allen die bij Randstad betrokken zijn alle goeds toe.

Vervolgens staat de voorzitter stil bij een omissie. De eerste termijn van Helene Auriol Potier eindigt na afloop van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Per abuis, werd haar herbenoeming niet geagendeerd voor deze vergadering. Inmiddels is een oproeping geplaatst voor een bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders om haar te herbenoemen. Deze vindt plaats op 26 april 2024 om 10.00 uur. Gedurende de periode 26 maart 2024 tot 26 april 2024 blijft Helene Auriol Potier lid van de Raad van Commissarissen conform artikel 17 van de statuten van Randstad N.V.

#### **4a. Voorstel tot benoeming van Dimitra Manis tot lid van de Raad van Commissarissen**

Het uitgebreide curriculum vitae van Dimitra Manis is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Commissarissen stelt voor om haar te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Dimitra Manis licht haar eigen motivatie toe.

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

- Hoe is Randstad met Dimitra Manis in contact gekomen? Is gebruik gemaakt van een executive search firma? Wat was de opdracht? Hoe is de procedure verlopen?
- Hoe heeft Dimitra Manis de procedure ervaren? Wat denkt zij bij te kunnen dragen?

De voorzitter beantwoordt de eerste vragen van de heer Stevense:

- Successieplanning is een van de belangrijkste verantwoordelijkheden van de Raad van Commissarissen, successie van zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Commissarissen. Hiertoe wordt het voorbereidende werk door de Nominatiecommissie gedaan. In deze context vindt een jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren plaats, waarbij ook frequent een derde partij wordt ingeschakeld. De snelle ontwikkelingen om ons heen vragen om het definiëren van huidige en nieuwe profielen. Er is goed rondgekeken in de eigen netwerken en gebruikgemaakt van een externe executive search firma, waarbij internationaal gezocht werd. Door de leden van de Nominatiecommissie is gesproken met meerdere kandidaten. Ook andere leden van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur waren daarbij betrokken, inclusief Cees 't Hart als inkomend voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Dimitra Manis beantwoordt de tweede vraag:

- Zij kijkt positief terug op de gesprekken met de diverse leden van de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur. Ter voorbereiding heeft zij zich georiënteerd op publiek beschikbare informatie en werden referenties gecheckt. Dit was een zeer zorgvuldig proces.

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: 165.492.883 stemmen (99,80%)

Tegen: 333.251 stemmen (0,20%)

Onthouding: 2.033.929 stemmen

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

#### **4b. Voorstel tot benoeming van Philippe Vimard tot lid van de Raad van Commissarissen**

Het uitgebreide curriculum vitae van Philippe Vimard is opgenomen in de agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Commissarissen stelt voor om hem te benoemen voor een eerste termijn van vier jaar.

Philippe Vimard licht zijn eigen motivatie toe.

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

- Hoe is Randstad met Philippe Vimard in contact gekomen? Is gebruik gemaakt van een executive search firma? Wat was de opdracht? Hoe is de procedure verlopen?
- Hoe heeft Philippe Vimard de procedure ervaren? Wat denkt hij bij te kunnen dragen?

De voorzitter verwijst naar zijn eerdere beantwoording onder agendapunt 4a.

Philippe Vimard beantwoordt de tweede vraag van de heer Stevense:

- Het proces was heel grondig, waarbij hij zich heeft voorbereid op basis van openbaar beschikbare informatie over Randstad. Een belangrijke overweging is geweest wat hij zelf kan bijdragen aan 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: 150.876.259 stemmen (99,73%)

Tegen: 405.951 stemmen (0,27%)

Onthouding: 16.577.853 stemmen

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

### **5a. 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 26 september 2025. De huidige aanwijzing ter zake - zoals op 28 maart 2023 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 26 maart 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: 166.715.817 stemmen (99,33%)

Tegen: 1.130.916 stemmen (0,67%)

Onthouding: 13.330 stemmen

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

### **5b. 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 26 maart 2024. 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 26 september 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: 167.728.367 stemmen (99,95%)

Tegen: 76.354 stemmen (0,05%)

Onthouding: 55.342 stemmen

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

### **5c. 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 26 september 2025.

Online stelt de heer Ruoff de volgende vraag:

- Waarom wordt de voorkeur gegeven aan inkoop van eigen aandelen in plaats van betaling van een speciaal dividend?

Jorge Vazquez beantwoordt de vraag:

- Ieder jaar wordt gekeken wat de meest logische manier is om kapitaal uit te keren naar aandeelhouders. Doorgaans was dit altijd dividend in contanten. Vorig jaar is er voor het eerst voor gekozen om eigen aandelen in te kopen. Dit is nog een lopend proces. Ook dit jaar is weer een speciaal dividend voorgesteld.

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: 167.842.360 stemmen (100,00%)

Tegen: 3.797 stemmen (0,00%)

Onthouding: 13.906 stemmen

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

## **6. Rondvraag**

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

- Is door Randstad overwogen om ook executives te werven?

Sander van 't Noordende beantwoordt de vraag:

- Randstad richt zich primair op de 4 specialisaties, niet op het executive segment.

De heer Spanjer dankt de heer Dekker voor hetgeen hij voor Randstad heeft betekend.

Als inkomend voorzitter van de Raad van Commissarissen dankt Cees 't Hart, de voorzitter voor zijn bijzondere leiding als voorzitter van de Raad van Commissarissen in de afgelopen 12 jaar, gedurende welke periode Randstad enorm is gegroeid qua omzet, winstgevendheid, en winst per aandeel, de nettoschuld is gedaald en Randstad mondiaal nummer 1 werd. Namens de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur dankt hij de voorzitter, en ook Frank Dorjee, voor hun bijzondere bijdragen.

De voorzitter dankt en benadrukt waarom hij met veel plezier voor een uniek bedrijf heeft mogen vervullen:

- Frits Goldschmeding begon als pionier in 1960 in deze sector. Uniek zijn de waarden die hij in het bedrijf bracht en de manier waarop hij als lange termijn aandeelhouder aan Randstad verbonden is met een duidelijke visie op de toekomst.

- Werk, ontwikkeling, inkomen, arbeidsmarkt, mismatch en transitie zijn belangrijke aandachtspunten die samenkomen in de belangrijke doelstellingen van Randstad.
- De mensgerichtheid en cultuur van het bedrijf zijn onderscheidend: 40.000 eigen medewerkers en 2 miljoen talenten die bij klanten ingezet worden.
- Aandeelhouders zijn belangrijke stakeholders. De vragen die vandaag gesteld zijn maken dat compleet.

## **7. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

Vastgesteld op \_\_\_\_\_ te Diemen

Cees 't Hart  
Voorzitter

Jelle Miedema  
Secretaris

## **Bijlage 1**

### **Questions VBDO for AGM 2024**

*Answers Randstad in blue italics*

## **Living wage**

### **Question 1**

Workers receiving a living wage is a fundamental factor in fostering systemic change. Randstad aims to ensure that all people have access to fair and decent jobs that provide living wages (AR, p34). Randstad is actively involved in conversations around living wage and participates in the UN Global Compact Think Lab on Living Wage (AR, p76). Randstad aims to ensure compliance with international standards and national labor laws (AR, p76). The company mentions the absence of a universally agreed definition of the concept of a living wage (AR, p76). Although there is indeed no universal definition of living wage, the UN Global Compact, of which Randstad is a signatory, declares that there is a broad consensus around what constitutes a living wage. The UN Global Compact refers to a living wage as “a wage that enables workers and their families to meet their basic needs.”

- a) Is Randstad planning to define and operationalise the concept of “living wage”?
- b) If so, when can VBDO expect Randstad to publish this definition and operationalisation, as well as potential KPI’s on this matter?
- c) The provision of a living wage is strongly linked to human rights principles, however the Human Rights Policy (2021) of Randstad only mentions a minimum wage. Why is living wage not included as a topic in Randstad’s human rights policy?
- d) Can VBDO expect Randstad to include living wage in its Human Rights Policy?

*Randstad advocates for protecting human rights and ensuring all people have access to fair and decent jobs that provide living wages. Through our partnerships with clients and talent, as well as our policy and industry involvement we invest in conversations on important issues including living wage, working time, fair and secure employment, freedom of association and collective bargaining. In this way, we hope to raise awareness and contribute to improved working conditions in the markets we operate in, and more widely.*

*There was no broad consensus around what constitutes a living wage. This is precisely why the ILO tripartite meeting of experts (TME) on wage policies, including living wages, took place from 19-23 February, 2024 in Geneva. As this is a topic that Randstad is proactively discussing with central employers organized, we provided our input to the International Organization of Employers (IOE) leading up to the ILO meeting, as well as via our global industry association, the World Employment Confederation (WEC), which had an official “observer” status during the ILO meeting.*

*The outcome of this TME meeting is a set of agreed draft conclusions implying there is now a common understanding on the concept of a “living wage”. The draft conclusions have been agreed by the ILO Governing Body on March 13 and published on March 15, 2024. and will be published in due time. The ILO Office will provide guidance to the ILO constituents for their policies and practices and living wages.*

*The description states in Article 5 that in line with the ILO Constitution and the Philadelphia Declaration, and consistent with the spirit of the Universal Declaration of Human Rights, the meeting of experts agreed that the ILO should denote that the concept of the living wage is:*

- the wage level that is necessary to afford a decent standard of living for workers and their families, taking into account the country circumstances and calculated for the work performed during the normal hours of work;*
- calculated in accordance with the ILO's principles of estimating the living wage;*
- to be achieved through the wage-setting process in line with ILO principles on wage-setting.*

*The expert meeting also agreed on principles for wage-setting, principles for the methodologies behind estimating living wages and guidance on how to operationalize living wages. Randstad welcomes the outcome of the meeting, and looks forward to the guidance from the ILO to their constituents for their policies and practices on wages and living wages. We will continue to monitor the developments within the institutional world as well as proactively advocate directly and indirectly via the IOE and WEC/EU for the concept of living wage. Pending the ILO guidance, Randstad will progress with its policies and KPIs accordingly.*

## **Question 2**

In 2023, Randstad boasted 207.900 client relationships (AR, p59), suggesting a significant avenue through which it can profoundly enhance its positive impact on living wage standards. Moreover, the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) requires companies to address the topic of adequate wage.

Randstad identifies both talents and corporate employees as part of its Own Workforce (ESRS S1) (AR, p43).

- a) How does Randstad define an “adequate wage” and how does this relate to a living wage?
- b) Can Randstad provide an overview of how many of its talents are paid a living wage?
- c) Is Randstad willing to perform an assessment to identify possible gaps between wage levels of its talents and living wage levels per country? VBDO suggests using a benchmark to identify living wage levels per country, for example the benchmarks provided by IDH Sustainable Trade Initiative or the Living Wage tool provided by the UN Global Compact.
- d) Can VBDO expect an overview of the findings of the wage gap analysis in the next annual report?
- e) How does Randstad ensure that its talents are paid a living wage? In cases where talents are not paid a living wage according to country-specific living wage levels, what actions is Randstad taking to rectify this discrepancy?

*Pending the outcome of the ILO process as described under question 1, Randstad currently looks at what is available in formal legal frameworks to ensure compliance with international standards and national labor laws. This includes national minimum wages, where they have been established, as well as minimum wages as agreed and included in Collective Labor Agreements.*



*In addition, we are making progress through our active involvement in conversations around this and participation in the UN Global Compact Think Lab on Living Wage.*

*A living wage is something that is determined on a national level and is dependent on many factors, therefore and as mentioned, we are awaiting the outcome of the ILO process before considering carefully with the relevant stakeholders on what the best way to move forward is.*

*Finally, within the triangular relationship model of temporary agency work services, we depend on the wage structure - via collective bargaining or the applicable national regulatory framework - that our customers apply. It is for this reason that constructive social dialogue is essential in order to include all relevant stakeholders to discuss the matter of wage setting.*

## **Meaningful jobs**

### **Question 3**

During last year's Annual General Meeting, CEO Sander van 't Noordende acknowledged the importance of meaningful work for talent from a career perspective and highlighted the opportunities the energy transition offers. Furthermore, mr. van 't Noordende stated that Randstad would report more on this subject in 2024. The annual report affirms that the company is helping talents to transition to new roles through skilling and redeployment (AR, p81). Given Randstad's emphasis on meaningful employment and the potential job opportunities identified in the renewable energy sector (AR, p81), VBDO would like to challenge Randstad on the topic of meaningful jobs.

- a) Is Randstad willing to prioritise essential and high-impact sectors, such as the renewable energy sector, healthcare and education, in its job placement operations given the growing demand of jobs in such sectors?
- b) Will Randstad report on targets or KPIs for its job placement operations in essential and high-impact sectors?
- c) Does Randstad have a policy regarding the exclusion of certain industries or sectors due to their negative environmental and societal impact? If so, what criteria does Randstad use to determine which industries or sectors to exclude, and how does Randstad ensure compliance with this policy?

*We're currently exploring what would be the right approach to assist and skill people into green jobs. Once that's more clear, we have the ambition to report on that as well. Next to the green jobs, there are many other 'meaningful jobs' where we already assist and skill a lot of talent, like in healthcare or education. Reporting on these specific jobs/sectors would be valuable as part of our ambition to report more on our impact. While we do not exclude specific industries or sectors (these also offer jobs, career progression and income to our talent), we do want to shift our focus to those industries and sectors that you mention as essential and high-impact sectors, such as the renewable energy sector, healthcare and education.*

## Lobbying

### Question 4

Randstad describes its engagement with governments and policymakers (AR, p34). Additionally, a comprehensive overview of its memberships and partnerships is provided in the appendix (AR, p312). VBDO commends Randstad for its transparency regarding its lobbying activities but wants to challenge Randstad to take a further step. Randstad asserts that it actively advocates for policies that support the green transition (AR, p34). Enhanced reporting and transparency regarding Randstad's endeavours in advocacy for green transition policies can play a pivotal role in raising awareness and setting a commendable example for industry peers.

- a) Can the company elaborate on its activities regarding advocacy for policies that support the green transition?
- b) Does Randstad set targets for advocacy activities regarding green transition policies? If so, is Randstad willing to report on these outcomes?
- c) Is Randstad aware of the activities of its aligned industry associations regarding green transition policies? For example, the lobby activities of the WEC, BusinessEurope, and the IOE (AR, p312).
- d) Recently, BusinessEurope has actively and consistently advocated for the EU regulations to decarbonise industry to be weakened. Is Randstad aware of this misalignment between Randstad's support for green transition policies and its aligned industry association BusinessEurope? What actions will Randstad take to address this misalignment?

*Randstad actively advocates for policies and practices that support the green transition, including actions to minimize our climate impact from and via our industry. It is relevant to note that our direct lobbying activities, including for the green transition, at the level of the European Commissioners, Members of their Cabinet or Director-Generals since 01/12/2014 can be found via our current ID number in the Transparency Register: "63569542153-18". Moreover, Randstad submitted written input to the International Organization of Employers (IOE), who took part in the discussions leading up to the agreed [ILO resolution and conclusions on a Just Transition \(June 2023\)](#). Randstad is also a member of the IOE Employers' Alliance for Green Skills. Other contributions Randstad provided via its memberships on the green transition includes input for: the IOE Policy Priorities for a Just Transition, and the participation of WEC during the annual conference of the European Network of Public Employment Services. And one of the upcoming policy papers in 2024 will cover the topic of the circular economy and green jobs.*

*As an Advisory & Support Group member of BusinessEurope we proactively provide our input to BusinessEurope for them to take into account when drafting their positions on climate targets. This is a topic that is discussed within BusinessEurope, both with the national employer federations and other Advisory & Support Group Members. BusinessEurope agrees on the climate targets proposed by the European Commission, but several members have vehement worries about how companies and societies will get there by 2030. As such, this is an opportunity for Randstad to position itself within BusinessEurope to continue the climate transition discussion in a future-forward looking way.*

*With regards to target setting for advocacy activities: advocacy is done mostly during the pre-legislative phase, in other words when a legislative initiative is launched, so before it turns into legislation and/or regulation. This means that during the pre-legislative phase, targets change on an ongoing basis as legislative proposals also change as a result of public consultations, direct and indirect advocacy and stakeholder engagement management activities.*

## **Labour migration**

### **Question 5**

VBDO compliments Randstad for its impactful initiatives aimed at providing job support to both refugees and migrants (AR, p80). Jeroen Tiel, CEO of Randstad Group Netherlands, highlighted in the Financieel Dagblad that the Dutch job market remains under significant strain. With 400,000 open vacancies, including 80,000 in technical fields, the shortages underscore the inability to fill positions solely with the existing "unused labour potential". Tiel emphasises that labour migration is vital for sustaining businesses in the Netherlands and advocates for a comprehensive, long-term vision for labour migration. While policymakers wield considerable influence in shaping this long-term vision, it is essential to recognise the role and responsibility of stakeholders like Randstad in contributing to this vision.

- a) What is the long-term vision of Randstad on the Dutch job market shortages and labour migration?
- b) What societal role does Randstad see for itself in the public debate about challenges concerning labour migration?
- c) What actions is Randstad taking to tackle challenges associated with labour migration such as housing and integration?
- d) Is Randstad engaging with the government about labour migration and the need for labour migrants to fill the open vacancies?

*Randstad acknowledges that labor migration issues can raise complex and sensitive political, human rights, economic and social concerns, as well as an array of legal and regulatory challenges. Taking into account the labor shortages combined with skills mismatch that continue to impact labor markets across the world, the need for well-regulated migration is increasing. As such, Randstad has been on this specific topic since 2017 with the launch of the research report 'People to jobs, jobs to people' conducted in collaboration with the German IZA Institute.*

*Furthermore, we work on a number of initiatives aiming at improving regulatory frameworks to improve access to safe, orderly, and well-regulated labor mobility and migration. Efficient migration systems need to be able to respond to labor market needs. And efficient migration systems produce fair and ethical recruitment. Businesses, including Randstad, are frequent and important users of national migration systems. This is why we share our practical experience and expertise with governments, immigration authorities, and international organizations to ensure good governance and well-regulated migration systems.*

*We do this on an ongoing basis, by being a proactive member of the International Organization of Employers (IOE) Working Group on Mobility & Migration. As a member of*

*this IOE Working Group, we participated in the Global Forum for Migration and Development, organized in Geneva in January 2024. Although there was no official outcome, national government representatives from amongst others France, Australia, US and UK indicated that Randstad brings value to the discussion by sharing business driven initiatives focusing on migrants in the respective countries. For a complete overview of these and more initiatives, please have a look at our [local sustainability initiatives](#).*

## **Diversity**

### **Question 6**

Randstad proudly stands as a staunch supporter of the LGBTQI+ community, steadfast in its commitment to meeting the needs of LGBTQI+ individuals worldwide. In 2023, Randstad marked Pride Month with a series of global events (AR, p79). VBDO commended Randstad for its dedication to advancing LGBTQI+ rights and inclusion. Embracing gender diversity not only cultivates a more inclusive workplace but also ensures that all employees feel valued, respected. To further bolster the sense of inclusivity among its workforce and talent pool, Randstad could extend its support to individuals who identify beyond the binary genders of male and female. In the annual report, Randstad currently categorizes individuals solely as male or female. Broadening this classification would affirm Randstad's commitment to embracing diversity and fostering an environment where everyone feels acknowledged and respected.

- a) What is the policy of Randstad regarding people who identify as neither male nor female?
- b) Why does Randstad in its reporting only categorize between males and females (AR, P162)?
- c) Does Randstad offer the possibility to employees and talents to indicate that they identify as neither male nor female? If not, is Randstad willing to offer employees and talents this opportunity?

*We're absolutely dedicated to championing gender inclusivity as a fundamental aspect of our ambitious goal to become the most equitable and specialized talent company. To fulfill this commitment, we proactively collect demographic data on employees on a voluntary self-ID basis wherever local regulations allow. Our inclusivity efforts extend to providing an "Other" option for individuals whose identities transcend traditional gender norms, along with a "Prefer not to disclose" option to honor everyone's privacy. For talent, in some countries we already have the option to report 'other gender' and we're exploring the possibility to add this in all our markets, so we can report on this in the future.*

## **Bijlage 2**

### **Questions from the French works council - AGM 2024**

*Answers Randstad in blue italics*

#### **A. Environment and Sustainable Development**

We are happy to see Randstad engaged in the green transition (page 81 – 84) with a Net Zero ambition to be carbon neutral by 2050 and reduce CO2 emissions by half (page 36) in 2030. Nevertheless we are sad to see that this ambition seems to fade away in 2023 with the amount of CO2 emissions keeping increasing since 2021.

CO2e metric ton (x 1,000)	2021	2022	2023
scope 1	59,8	59,7	57
scope 2	11,3	1,8	1,2
scope 3	146,9	164,6	174,9
TOTAL	218,0	226,1	233,1

For instance, the global distance traveled by plane has increased by 26% in 2023.

We regret to see that in 2023 and in 2024 the environmental objectives have disappeared from the non financial targets of the executive board members.

It appears that on this subject as in many others the exemplarity of management is key to success. Q1. The net-zero strategy is it still actual despite these bad results in 2023 ? If not what are the new targets ? What are the actions Randstad will take to make this goal come true ?

*Randstad remains committed to the ambition to reduce emissions in line with science based targets (SBTi), with the goal to reduce emissions over 50% across scope 1 & 2 and over 30% in scope 3 by 2030. Our ambition is to work towards Net Zero by 2050. We are in the process to have targets validated by SBTi, and hope to have this confirmed during q2 2024.*

*Since 2019, which is our base year, we have reduced emissions by 22%, which is actually ahead of where we need to be to achieve the SBTi target on a straight line basis.*

*We have made good progress in scope 1 & 2, where we have already reduced emissions by almost over 40% since 2019. We plan to continue to reduce scope 1 & 2 emissions by continuing to convert fleet vehicles to EV's, where with the current EV roadmap in place, ~86% of the fleet will be converted to EV by the end of 2029. We also plan for reductions in emissions driven by energy in buildings, by converting to 100% sustainable electricity and improving the profile of office space to better energy efficient classes in addition to the overall footprint.*

*Our scope 3 emissions have reduced by 12% since 2019, however we have seen this increase each year since 2021, partially due to an increase in travel post the dramatic reduction in 2020 due to covid along with emissions from purchased goods and services. We continue to implement sustainable travel initiatives, for example prioritized rail travel and our policy related to business class flights. We plan to reduce emissions from purchased goods and services by increased engagement with our suppliers on our road to net zero and move towards suppliers emissions data rather than the current spend based approach.*

*Overall we are happy that we are still on target to achieve our ambitions and have actions in place to change the 2023 trend in the years ahead.*

Q2. Why have the environmental targets disappeared from the list of the non financial targets of the incentive plan of the board ?

*We decided on other ESG related targets for the more recent incentive plan. We do not exclude that in next incentive plans we will include these again.*

## **B. Artificial intelligence and digitization**

Here is the answer of ChatGPT to the following question : what are the consequences of the development

of AI on the jobs of the people who work in temporary work agencies ?

« The development of AI can have significant consequences for people working in temporary work agencies:

- Automation of Administrative Tasks: AI can automate many administrative tasks involved in temporary work agencies, such as candidate screening, scheduling, and payroll management. This can lead to increased efficiency but may also reduce the need for human workers in these roles.
- Shift in Job Roles: As AI takes over routine tasks, the roles of people working in temporary work agencies may shift towards more strategic and client-facing activities. This could involve focusing on relationship building with clients, providing personalized services, and offering expertise in areas that AI cannot fully replace, such as complex problem-solving or negotiation skills.
- Upskilling and Reskilling: Workers in temporary work agencies may need to undergo upskilling or reskilling to adapt to the changing demands of their roles. This could involve learning how to effectively utilize AI tools and systems, acquiring knowledge in emerging technologies, and developing new skills to stay competitive in the evolving job market.
- Increased Competition: AI may enable temporary work agencies to operate more efficiently and effectively, leading to increased competition within the industry. This could put pressure on workers to continuously improve their skills and performance to stand out in a crowded market.
- Job Displacement: In some cases, the development of AI could lead to job displacement for workers in temporary work agencies, particularly those whose roles are highly susceptible to automation. However, there may also be new opportunities created by AI, such as roles related to managing AI systems, providing specialized services, or developing AI-based solutions.

Overall, the impact of AI on jobs in temporary work agencies will depend on various factors, including the

specific tasks involved, the adaptability of the workforce, and the strategies adopted by agencies to integrate AI technologies while still leveraging human expertise. »

Q3. What analysis does Randstad make of the development of artificial intelligence on the jobs and professions of permanent employees in the field? Do you agree with the list of impacts foreseen by ChatGPT? How does Randstad intend to manage change?

*Answer: In general, it is not expected that AI will usher in the end of the world of work and employment. Labor markets are known for adapting to fundamental change. Although AI is clearly already changing the way we work, it is difficult to predict what its exact impact will be on the labor market. What we do know is that AI is likely to significantly change our lives, society and economies. This 'platform shift' will undoubtedly be of a magnitude similar to the impact of industrialization, the computer and the internet.*



*The transformative impact we can expect will likely be both positive and negative, which can be summarized as follows and which overlaps substantially with the list that ChatGPT produced:*

- On the positive side, AI can help automate repetitive tasks. This will help increase efficiency and productivity, enabling workers to focus on more creative and high-level tasks with generative AI applications at their side to support them. Furthermore, where humans and AI work side-by-side, often referred to as 'co-piloting', it may help to create new jobs and open up new work opportunities, leading to potentially higher wages due to increased skills.*
- On the negative side, some roles may become obsolete, as AI will take over tasks and roles that were previously executed by humans. This negative impact may be mitigated, at least in the short term, by the talent shortages that are expected to continue to dominate labor markets in the years to come. Work will need to be organized differently, and upskilling will be required to strengthen both workers and organizations, paving the path for combined human-machine teams to collaborate constructively. AI adoption may also lead to increased inequality and to a widening of the gap between people who are able to learn the new skills required to collaborate with AI and those who lack access to such skills. This gap will probably become visible not only within local economies but also between global economies.*

*AI provides an opportunity to organize work more effectively and efficiently, supporting humans with both repetitive and non-repetitive cognitive tasks. However, research shows that even though over 50% of workers are convinced of the benefits of AI, only 13% are in fact offered training to enhance their skills in this area. This is a worrying development, because whereas jobs will change and some might become obsolete, this does not mean that workers will become obsolete. The current talent shortage shows that the demand for skilled talent will only increase in the near future. This is why investment in skilling opportunities will be the way forward to ensure that all talent will be enabled to transition within the labor market. The key will be to find the right balance in addressing the possible negative effects of AI on employment and social outcomes while not hampering its benefits. For more information, please refer to our [policy paper "the labor market & AI"](#).*

*In terms of managing the change, at Randstad, we believe the best results are achieved by combining our passion for people with the power of today's technology, with the goal of supporting people and organizations in realizing their true potential. Over the years we have experimented with many advanced technologies to accelerate and enhance the human connection between talent, consultants and client hiring managers. We are adopting AI in order to augment our employees' capabilities and improve the experiences of talent and our clients. These technologies are being applied at various points in our process, and always with humans in control of the technology. In order to balance the rewards of the deployment of AI with the potential risks it may pose, and to meet the requirements set by legislation such as the EU's forthcoming AI Act, Randstad is developing an AI governance program that is to be rolled out globally, in a phased approach, starting later this year.*

Q4. The Adecco Group seems to be well ahead of Randstad on that subject. Last October, Adecco has signed an agreement with Microsoft on professional use of generative AI. What is Randstad's strategy in the field of generative AI?

*Answer: At Randstad we have been at the forefront of HR tech for many years and we have been pioneers in using AI in areas of the business, where this is in line with our business principles. Since we have been exploring the possibilities of language models (both small, and large) for years and cooperate closely with our long-term tech partners, we will not rush the adoption of new technologies, nor do we lean back. Technology for us is a tool that empowers human potential, which*

*is why we explore and monitor a large bandwidth of technologies, vendors and tools - and we continuously reevaluate these in order to stay true to our business principles. For this reason we were for instance aware of bias hazards within OpenAIs models long before they were made public 2 weeks ago. Our commitment is not to any specific technology or partnership but to being the most equitable and specialized talent company.*

### **C. Working conditions**

The employee engagement is one of the main KPIs on the social side of the ESG matrix and was one of the non-financial targets in the incentive plan of the executive board members in 2023. Despite that, it has decreased in 2023, falling from 8.1 to 7.9. Among other social indicators, the turnover rate is still very high even if it is slightly decreasing in 2023 : one person out of 4 has left the company in 2023 (page 164 of the annual report).

On the field we can testify that our working conditions are getting harder and harder. In France we have asked the University of Liège to make an evaluation of the psychosocial risks. The survey showed that the number of employees with a level of stress high was high.

Q5. According to you, how can we explain the decrease in the engagement score in 2023?

*Answer: We have indeed noted a decrease in our engagement score from 8.1 to 7.9 at the end of 2023, in line with the benchmark which has also slightly dropped.*

*The main driver in Peakon shows the the impact is due to « Growth ». As we are currently managing a downward economic cycle, this is expected as there is less mobility/progression available due to the focus on cost control.*

*Despite these challenges we continue to exceed the benchmark.*

*Answer: we have encountered a mix of challenges. The ongoing challenging macroeconomic environment has been felt not just by us, but also by our industry peers, as evidenced by a -0.1 decrease in benchmark values. This coupled with our transformation, 2023 was the year we launched our partner for talent strategy and we have observed the strategy driver in the survey experiencing the biggest change; it is natural for engagement to fluctuate during periods of change. But despite these challenges, we continue to exceed our benchmark by +0.2. Turnover rates are not much different than before and is part of the model of our industry; it helps us also to create the flexibility needed in a cyclical context*

Q6. We would like to suggest to Randstad to set up the same kind of survey at international level as the one we did in France. It would give a vision far more accurate of the working conditions of the employees

than the engagement score: in our industry, the engagement score is always very high because the employees are highly committed on their jobs but high engagement doesn't necessarily mean good working conditions. What about doing this survey in 2024 in association with trade unions and European works council?

*Answer: In peakon we already have a **Health and Wellbeing module** that measures the extent to which employees believe that randstad values health and wellbeing and makes efforts to support them.*



*The latest score for this module is 8, which represents + 0.2 above benchmark. And is a score that has had a stable behavior during last year. This module covers mental, physical and social wellbeing as well as organizational support. Each of these 4 drivers perform above the benchmark. And specifically, the mental wellbeing driver, scores significantly above the benchmark by +0.4, placing randstad in the top 25% among industry peers regarding mental well being. We feel Peakon also addresses these topics and needs, in a way that is globally applicable.*

#### **D. Profit sharing**

Randstad aspires to be the world's most equitable and specialized talent company » (annual report page

19). As Randstad employees we are proud of this « why ». This is a real driver of engagement. But it needs to be true to be convincing. For two years, the level of inflation everywhere in Europe has been very high but our wages haven't followed. Many of us have seen their power of purchase drop down. At the same time, we see the level of dividends increase (+25% in 2023, from 2,85 € per share to 3,55 € as proposed today). In the last years, 90% of the net income accumulated have been distributed as dividends. In 2023, as we can read in the annual report, the total amount of dividends served to shareholders represent more than 100% of the net income of the year.

	2021	2022	2023	3 years
net income	768	929	624	2 321
dividends	922	530	640	2 092
	120%	57%	103%	90%

The ratio between the average remuneration of board members in 2023 (1.9 M€) and the average remuneration of employees on an FTE basis (76 k€) is 25: that means that on average, a Randstad employee must work 25 years to earn the same amount of money as a board member in one year. We consider that this way of sharing profit is not compatible with the ambition to be the most equitable talent company.

Q7. If Randstad really aspires to be the world's most equitable talent company, is it ready to study with trade unions locally new tools to better share the profit?

*A7: Aspiring to be the world's most equitable talent company means we take a wide variety of angles to ensure fairness and justice in our organization and our services, providing equal opportunities and resources to all individuals regardless of their background or circumstances, thereby fostering inclusivity and societal cohesion. Specific to your question on sharing profits; we already have means for Randstad employees to participate in the financial success of our company through our employee share purchase plan (SPP). Through this plan employees can invest in Randstad and share in the (financial) success of the company. Participation in this plan is on a voluntary basis and we encourage our employees to participate in this plan. So the opportunity is there.*

#### **E. Prevention of professional risks for temporary employees.**

Sander Van't Noordende also said during this same meeting that "when the work conditions at a client are considered unsuitable, the client is asked to implement improvement measures and

progress is monitored. If the client is unable to guarantee suitable health and safety conditions to our temporary workers, Randstad may refuse to provide services to this client or stop to do so."

In France, a list of these clients has been made but the actions plans are difficult to implement :

- we have difficulty assessing the improvements
- we have very few situations where we decided to stop working with a client because of the accident rate

Q9. What are the good practices in the countries where the actions taken have led to an improvement of the accident rate? How many clients have we decided to stop because of their accident rate? How do we evaluate the improvements made?

- *making short, light-hearted videos simulating a work situation or specific work related topic that talents should watch before starting work.*
- *Making one-pagers (information sheet) with practical tips and tricks on how to behave in risky work environment to reduce work-related accidents.*
- *Safety checklist per function where questions can be ticked off by the talent*
- *Sms or whatsapp messages in case of severe changing weather conditions (example : how to move in case of snow or what to do when you have to work in extreme heat)*
- *Safety alert letter on a certain topic (for example : PPE, drugs & alcohol, machine operation, etc.)*
- *Quarterly message with a safety tip*
- *World day for safety and health at work (= France) : during a period of several weeks they pay extra attention to H&S for talents and corporate personnel via networking, quizzes, connect, etc. This event always starts on the 28th of April (= world day for safety and health at work)*
- *Testing and training talents through virtual reality (pilot for forklift truck drivers in the US in 2023)*
- *Podcast on H&S*