

## Vragen ontvangen van VBDO.

*Antwoorden Randstad cursief in blauw*

### 1. Algemeen duurzaamheidsbeleid

Beschrijving: Randstad heeft als missie om in 2030 het werkleven van 500 miljoen mensen te beroeren. Drijvende krachten achter dit doel zijn het verbinden van mensen, bijdragen aan economische groei, het bevorderen van inclusief werk en het vormen van de werkwereld. Daarnaast neemt Randstad ook de basis duurzaamheidsprincipes serieus: 'corporate citizenship', arbeidsomstandigheden, mensenrechten en zorg dragen voor het milieu (AR, p. 20). Verschillende beleidsstructuren incorporeren de Sustainable Development Goals (SDGs) 4, 5, 8 & 10. In 2019 heeft Randstad de Human Forward beloften geïntroduceerd, te weten: transparantie, begeleiding en pro-activiteit (AR, p. 6). Randstad is aangesloten bij het World Business Council for Sustainable Development en het World Employment Council, waarmee Randstad haar sociale verantwoordelijkheid in de mondiale uitzendbranche erkent. Daarbij is Randstad het enige HR-services bedrijf dat is opgenomen in de Dow Jones Sustainability World Index. Randstad is actief in verschillende landen en heeft als detacheerder een grote impact op de diversiteit en werkomstandigheden binnen de wereldwijde arbeidsmarkt.

**Vraag 1:** In het jaarverslag valt te lezen dat het aantal werk-gerelateerde fatale incidenten onder geplaatste werknemers is gestegen van 8 werknemers in 2017, naar 10 in 2018 en 14 in 2019 (AR, p. 64). Dit sterftecijfer, gecorrigeerd voor natuurlijke oorzaken, is nog nooit zo hoog geweest sinds Randstad hierover rapporteert. In het jaarverslag wordt met geen woord over de stijging in de afgelopen jaren gesproken, noch wordt deze statistiek genoemd in de CEO-letter of in het verslag van de Raad van Commissarissen.

VBDO heeft een drietal vragen:

a) Kan de Raad van Commissarissen aangeven of er vragen gesteld zijn aan het bestuur over de stijging van het aantal fatale incidenten onder geplaatste werknemers?

*De veiligheid van onze medewerkers en kandidaten is zeer belangrijk voor ons. Wij beschouwen daarom ook ieder fataal incident als 1 te veel.*

*Het is besproken met de Auditcommissie van de Raad van Commissarissen als onderdeel van het verslag van Global Business Risk & Audit.*

b) Wat is volgens het bestuur de verklaring voor deze stijging?

*Hier is niet echt een verklaring voor te geven. Dit jaar bijvoorbeeld is er nog geen fatality geweest. De gevallen zijn per context verschillend (land, klant, beroep).*

c) Welke maatregelen gaat Randstad nemen om de stijging niet door te laten zetten en het aantal fatale incidenten te verminderen met een streven naar nul?

*Elk geval is onderwerp van gesprek tussen het verantwoordelijk lid van de Raad van Bestuur met local management om oplossingen te vinden tezamen met de lokale Health & Safety verantwoordelijke die dit met de betreffende klant bespreekt. Hierbij worden de aanbevelingen van de global Health & Safety policy benadrukt. Het doel van de Health & Safety policy is gericht op de veiligheid van flexwerkers en vaste medewerkers and nul fatalities.*

*De lokale Health & Safety coördinatoren zijn verantwoordelijk voor de implementatie van de doelen van de global Health & Safety policy en het ontwikkelen van een structuur van samenwerking met klanten over Health & Safety onderwerpen.*

*Ieder land maakt een analyse van de lokale incidenten en neemt maatregelen ter voorkoming van (werkgerelateerde) incidenten. Zo is er een additionele verkeersveiligheids- en voedselveiligheid campagne gestart in India en is een workplace H&S campagne gestart in Mexico om risico's die tot incidenten zouden kunnen leiden te beperken, specifiek gericht op de lokale omstandigheden.*

## 2. Klimaatadaptatie

VBDO heeft dit thema als niet materieel bepaald voor Randstad.

## 3. Werkomstandigheden in de keten

Beschrijving: VBDO vraagt dit jaar aandacht voor de werkomstandigheden in de ketens van bedrijven. Bedrijven kunnen de ketens, als onderdeel van het 'due diligence' proces, overzichtelijk maken en risicoanalyses doen om negatieve impact te meten. Daarnaast kunnen bedrijven activiteiten en beleid ontwikkelen om de nakoming voor het respecteren van mensenrechten te garanderen en te verbeteren. Daarbij verwacht VBDO in overeenstemming met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) dat bedrijven transparant rapporteren over de uitkomsten van deze activiteiten en beleidsmaatregelen. Randstad is als grootste 'human resource serviceprovider' actief in verschillende landen en heeft hierdoor een grote impact op de wereldwijde arbeidsmarkt. Randstad heeft zich als bedrijf geschaard achter verschillende internationale conventies, zoals het ILO en United Nations Global Compact (AR, p. 26- 2 27). Daarnaast heeft Randstad een overzicht gemaakt van de risicofactoren en kwetsbare groepen die voor de organisatie materieel zijn (AR, p. 62-63)

**Vraag 1:** VBDO juicht de stappen van Randstad toe richting de implementatie van de UNGP. Randstad heeft in 2019 een Human Rights Policy gepubliceerd en rapporteert in het jaarverslag over risicofactoren en kwetsbare groepen. Daarnaast valt uit het Local Sustainability Initiative (LSI) rapport op te maken dat Randstad op lokaal niveau engagement aangaat met stakeholders door middel van audits en risicomangement. Het wordt echter niet duidelijk op wat voor manier er vanuit risicomangement acties worden ondernomen om mensenrechten risico's te mitigeren en werkomstandigheden te verbeteren bij klanten van Randstad.

Heeft Randstad de negatieve impacts van werkomstandigheden voor gedetacheerde werknemers bij klanten geïdentificeerd?

Wat voor strategie heeft Randstad om werkomstandigheden bij klanten in regio's en sectoren met een verhoogd risico te verbeteren?

*Acceptabele werkomstandigheden, waarbij lokale wet en regelgeving in acht worden genomen is een basisvoorwaarde voor Randstad om klanten te accepteren en talenten aan een nieuwe functie/baan te helpen. Ons risicomangement hieromtrent is volledig geïntegreerd in onze bedrijfsprocessen, vanuit het neerzetten van onze kernwaarden en strategie tot aan het aanbieden en begeleiden van onze klanten en talenten in hun dagelijkse bedrijfsvoering, functie betrekking en uitvoering.*

*Dat begint bij onze strategie waarbij ieder jaar voor ieder land waar wij als organisatie actief willen zijn of actief willen worden een analyse wordt gemaakt van lokale arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden voor ons om in die gebieden actief te zijn op een manier die past bij onze kernwaarden en eisen rondom arbeidsomstandigheden en kwetsbare groepen. Mocht deze jaarlijkse analyse duiden op de door de VBDO aangeduide risico's, wordt een plan van aanpak opgesteld om in het betreffende gebied te onderzoeken of die lokale omstandigheden te verbeteren zijn door onderzoek en educatie voordat wij bedrijfsmatig actief kunnen worden aldaar. Mochten omstandigheden verbeteren en voor ons de mogelijkheid ontstaan, door een beperking van risico's, dat wij daar actief kunnen worden, wordt onderzocht hoe wij dan ons businessmodel kunnen toespitsen op de lokale omstandigheden. Dit zodanig dat wij als organisatie een maatschappelijke bijdrage kunnen leveren om lokaal die omstandigheden verder te verbeteren.*

*Daarna wordt initieel in ieder land en iedere OpCo een analyse gemaakt van de sectoren en dienstverlening waarin wij als randstad actief willen zijn. In die analyse worden de werkomstandigheden en de positie van kwetsbare groepen meegenomen. Op basis van die analyse wordt een businesscase gemaakt die bijdraagt aan zowel risico beperking alsmede bredere lokale verbetering van de lokale arbeidsomstandigheden en bescherming van kwetsbare groepen.*

*Op basis van deze strategische en tactische overwegingen worden klanten geworven. Bij klantacceptatie wordt in landen gekeken naar:*

- 1- verantwoordelijkheidsverdeling rond arbeidsomstandigheden en onze ethische verantwoordelijkheid en mogelijkheden om, ondanks die juridische verantwoordelijkheidsverdeling, zorg te dragen voor lokaal goede en acceptabele arbeidsomstandigheden en bescherming van talenten. Ten alle tijden dienen de omstandigheden te passen binnen de doelstellingen van UNGP;*
- 2- naar de daadwerkelijke arbeidsomstandigheden in de verschillende sectoren en klanten waar wij actief willen zijn. Deze omstandigheden dienen op basis van lokaal getrainde consultants en specialisten te worden getoetst, waarbij onze internationale kernwaarden en beleidsrichtlijnen leidend zijn;*
- 3- de contractuele - en werkafspraken die wij als leverancier en dienstverlener kunnen maken over het op het juiste niveau houden van de arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers en waar mogelijke te verbeteren om daarmee voorbeeld te zijn binnen in de HR services industry.*

*Om er zeker van te zijn dat onze talenten en klanten voldoen aan de vereisten zoals wij en de wet die stellen ten aanzien van werkomstandigheden en kwetsbare groepen wordt dit gemonitord door management in de landen, regio's en branches. Dit in regelmatige 'business review meetings', daarin wordt met consultants en managers gesproken over de werkomstandigheden bij klanten en voor talenten. Ook worden audits uitgevoerd op het gebied van werkomstandigheden en behandeling van kwetsbare groepen door onze internal audit afdeling. Dit om de aanwezigheid van dit stelsel van maatregelen te controleren en te adviseren aan management hoe dit verder kan verbeteren. In deze audits wordt uitgegaan van de richtlijnen zoals uitgevaardigd door de UN. Deze audits worden uitgevoerd op basis van risico analyse, waarin klanten in regio's en sectoren met een verhoogd risico van onacceptabele werkomstandigheden of praktijken worden bezocht en worden beoordeeld op verschillende zaken relevant voor de werkomstandigheden en behandeling van onze talenten. Bij negatieve bevindingen worden direct maatregelen in gang gezet, inclusief potentieel het stopzetten van dienstverlening aan de betreffende klant en melding aan de autoriteiten wanneer noodzakelijk.*

*Het voorgaande zorgt er voor dat wij als industry leader onze klanten en overheden in verschillende regio's aanzetten tot het bewust verbeteren van de lokale werkomstandigheden en de positie van kwetsbare groepen.*

*Mochten risico's worden geïdentificeerd in een van deze stappen, worden die direct opgevolgd door ofwel passende maatregelen ofwel het niet starten van bedrijfsactiviteiten, dienstverlening aan de klant. In dergelijke gevallen wordt met klanten, sector vertegenwoordiging, vakbonden en overheden gesproken en gezocht naar praktische verbeter mogelijkheden van de arbeidsomstandigheden en bescherming van kwetsbare groepen. Dit vanuit onze corporate responsibility als wereldwijde HR services marktleider.*

**Vraag 2:** In het LSI-rapport valt te lezen dat Randstad op lokaal niveau uiteenlopende initiatieven heeft opgezet ter verbetering van de werkomstandigheden. Echter, het beeld wat in dit rapport geschetst wordt, gaat alleen over de positieve resultaten. Het ultieme doel van Randstad is om in 2030 het werklevens van 500 miljoen mensen te beroeren. In hoeverre is Randstad op weg om dit doel te bereiken? En, is Randstad bereid naast positieve impact ook negatieve impact van de werkomstandigheden van (gedetacheerde) werknemers te gaan meten?

*We zijn de eerste stappen aan het zetten om onze impact te meten, wat uiteindelijk wellicht zou kunnen leiden tot een geïntegreerde profit loss met daarin de verschillende kosten en baten op 6 kapitalen (financial, produced, intellectual, natural, social, human).*

#### **4. Diversiteit**

Beschrijving: VBDO vraagt dit jaar aandacht voor diversiteit. Bedrijven zouden de samenleving waarin zij opereren moeten weerspiegelen. VBDO ziet naast leeftijd en geslacht, ook arbeidsbeperkingen, culturele achtergrond, geloof, nationaliteit en seksuele voorkeur als behorend tot de kenmerken van een allesomvattend diversiteitsbeleid. Om de diversiteit binnen het (gedetacheerde) personeelsbestand te bevorderen heeft Randstad in verschillende, voornamelijk Europese, arbeidsmarkten 8000 mensen met een

handicap geplaatst (AR, p. 53). Daarnaast besteedt Randstad aandacht aan de man-vrouw verhouding zowel binnen de gehele organisatie als bij het samenstellen van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen (AR, p. 106). Ook zijn de leeftijden en verschillende contractsoorten van het personeelsbestand gepubliceerd in het jaarverslag (AR, p. 43).

**Vraag 1:** Diversiteit en inclusiviteit staan hoog in het vaandel binnen de organisatie van Randstad. Deze begrippen worden door Randstad in het jaarverslag echter slechts toegespitst op gender, contractsoort, leeftijd en handicap. In het LSI-rapport worden diverse lokale initiatieven opgesomd die bijdragen aan gelijke kansen voor alle werknemers, maar er wordt geen algeheel en coherent beleid getoond. In hoeverre heeft Randstad inzichtelijk gemaakt hoe gedetacheerde werknemers bijdragen aan de diversiteit van klanten en ziet Randstad dit als een kans voor de verbetering van haar services? Is Randstad bereid om hierover te rapporteren?

*Onze services zijn bij uitstek geschikt om onze klanten te helpen met een inclusiever personeelsbestand. Zoals in de local sustainability initiatives wordt aangegeven, hebben we verschillende initiatieven in de landen die hieraan bijdragen. Per land wordt er gekeken waar we de meeste sociale impact kunnen hebben. Het is uitdagend om op alle diversiteitsaspecten te rapporteren vanwege verschillende lokale wet- en regelgeving die dit lastig maken. We rapporteren reeds op de aspecten die wel mogelijk zijn en we zijn continu op zoek naar mogelijkheden om dit uit te breiden.*

*Zie ook onze D&I policy*

<https://www.randstad.com/ugc/documents/Policies/Randstad%20Diversity%20-%20Inclusion%20Policy.pdf>

**Vraag 2:** VBDO is verheugd om te lezen dat Randstad SDG 5 heeft opgenomen als onderdeel van haar beleid (AR, p. 222). SDG 5 heeft als doel om gendergelijkheid en empowerment voor vrouwen te bereiken. In de praktijk blijkt dat vrouwen vaak nog achtergesteld worden ten opzichte van mannen, in Nederland verdienen vrouwen gemiddeld zo'n 15% minder dan mannen.

Is Randstad bereid om de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen haar totale personeelsbestand te analyseren en hierover te rapporteren aan haar stakeholders?

*We already analyse this and are thinking of reporting this publicly next year.*

*Randstad is strongly committed to gender equality, inclusion and diversity. We believe this helps us build a more agile, productive, and innovative workforce that reflects our candidate and client base, and the society in which we work. This is also one of the drivers of our ultimate goal (Randstad, Annual Report) Page 16, Driver 3: fostering inclusive employment.*

*While there are various methods to calculate the equal remuneration we chose to compare the Relative Salary Position (RSP) per job level for the three designated groups (executive board, management teams and non-management level employees).*

*We use the Hay methodology of KornFerryHay (KFH) as job evaluation method. Per (Hay) grade we can retrieve the market median base salary level from the KFH databases and compare our base salary levels against. This ratio, our base salary expressed as a percentage of the market median is what we call a Relative Salary Position (RSP).*

*For the Executive Board this leads to a ratio of 1.009. The deviation from a full equity level (1) is explained by currency effects.*

*For our management level we applied a similar approach where we aggregated all Managing Director positions as well as their Management Team members within our global organization. Within this group found a ratio of 0.971. This number is slightly affected by differences in grade population. For consistency*

*purposes this is the number we want to report but we also want to highlight that a weighted average approach would bring the ratio fully back to 1.*

*Target bonus is equal for each MT member. Pay out depends on actual performance and is a percentage of base salary. KPI setting and bonus pay out for MT+ members are monitored by Randstad, following our HR standards (see attachment HR standards, page 35 - reward policy and effectiveness of reward strategy).*

*For our non-management level we again applied the approach mentioned above and populated it with the rest of the global organization. This results in a ratio 1.036.*

We analyseren dit al en overwegen dit volgend jaar ook te rapporteren.

Randstad zet sterk in op gendergelijkheid, inclusie en diversiteit. We zijn van mening dat dit ons helpt om een flexibeler, productiever en innovatiever personeelsbestand op te bouwen dat zowel onze kandidaten en klantenbasis weerspiegelt, als de samenleving waarin we werken. Dit is ook een van de drijfveren van ons uiteindelijke doel (Randstad, Jaarverslag) Pagina 16, Aanjager 3: inclusieve werkgelegenheid stimuleren.

Hoewel er verschillende methoden zijn om de gelijke beloning te berekenen, hebben we ervoor gekozen om de Relatieve Salaris Positie (RSP) per functieniveau te vergelijken voor de drie aangewezen groepen (directie, managementteams en niet-managementniveau werknemers).

We gebruiken de Hay-methodologie van KornFerryHay (KFH) als functiewaarderingsmethode. Per (Hay) cijfer kunnen we het marktmediane basissalaris halen uit de KFH-databases en ons basissalaris vergelijken. Deze ratio, ons basissalaris uitgedrukt als een percentage van de marktmediaan, is wat we een Relative Salary Position (RSP) noemen.

Voor de Raad van Bestuur leidt dit tot een ratio van 1.009. De afwijking van een volledig eigen vermogen (1) wordt verklaard door valuta-effecten.

Voor ons managementniveau hebben we een vergelijkbare aanpak toegepast, waarbij we alle Managing Director-posities en hun Management Team-leden binnen onze wereldwijde organisatie hebben samengevoegd. Binnen deze groep werd een ratio van 0,971 gevonden. Dit aantal wordt licht beïnvloed door verschillen in bevolkingsgroep. Omwille van de consistentie is dit het aantal dat we willen rapporteren, maar we willen ook benadrukken dat een gewogen gemiddelde benadering de ratio volledig terug zou brengen naar 1.

De targetbonus is voor elk MT-lid gelijk. De uitbetaling is afhankelijk van de werkelijke prestaties en is een percentage van het basissalaris. KPI-instelling en bonusuitbetaling voor MT + -leden worden bewaakt door Randstad, volgens onze HR-normen (zie bijlage HR-normen, pagina 35 - beloningsbeleid en effectiviteit van beloningsstrategie).

Voor ons niet-managementniveau hebben we opnieuw de hierboven genoemde aanpak toegepast en deze bij de rest van de wereldwijde organisatie ingevuld. Dit resulteert in een ratio van 1.036.