
rapport de rémunération 2023.

lettre de la présidente du comité des rémunérations

Au nom du Comité des rémunérations, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport de rémunération de Randstad pour l'année 2023. Les sections ci-dessous, présentent les performances de l'entreprise en 2023 et les résultats salariaux qui en découlent, ainsi que les principales activités du Comité des rémunérations en 2023 et les perspectives pour 2024.

Performance de l'entreprise et résultats en matière de rémunération pour 2023

Rétrospectivement, 2023 a été une année difficile en raison de la conjoncture économique et des conditions du marché. Dans le même temps, des progrès stratégiques significatifs ont été réalisés pour définir et renforcer la position de Randstad en tant qu'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde, en introduisant la stratégie Partner for Talent et en prenant des mesures pour devenir plus spécialisée, comme avec le lancement de Randstad Digital. De plus, les fondations de Randstad ont été renforcées, entre autres, en accélérant les prestations et en améliorant la plateforme de talents en mettant à niveau les capacités informatiques de base et en développant l'engagement numérique avec les clients et les talents.

En termes de résultats financiers, l'EBITA sous-jacent a été contenu à 1 075 millions d'euros malgré des recettes inférieures au budget de 25,4 milliards d'euros (en baisse de 8 % par rapport à l'année précédente). Le nombre de jours de retard s'élève à 53,3 jours (moyenne pondérée).

Cette année, la prime a été déterminée en fonction d'un score inférieur à l'objectif pour l'incitation à court terme (52,3 % réalisés sur un objectif de 70 % et un maximum de 100 % du salaire de base). Sur ce total, les objectifs financiers représentaient 31 % d'un maximum de 75 % du salaire de base et les objectifs non financiers atteignaient 21,3 % d'un maximum de 25 %. La prime d'incitation à long terme, qui a été attribuée conditionnellement en 2021 et acquise en décembre 2023, a atteint un niveau légèrement supérieur à l'objectif de 137 % (plus que l'objectif de 100 % et un maximum de 217,5 % d'acquisition des droits).

Domaines d'intervention du comité de rémunération pour 2023

Au cours des dernières années, plusieurs améliorations importantes ont été apportées à la politique de rémunération de Randstad, telles qu'une définition plus claire de la période de préavis du conseil d'administration, l'introduction d'exigences en matière d'actionnariat et le nombre et le type d'indicateurs de performance dans l'intéressement à long terme. En 2023, le comité des rémunérations s'est concentré sur l'application efficace de la politique de rémunération, notamment en alignant encore mieux les objectifs non financiers et les indicateurs de performance sur les priorités stratégiques, y compris les questions ESG pertinentes. En outre, sur la base des travaux réalisés au cours des années précédentes, le comité des rémunérations a décidé d'entamer une révision de la politique de rémunération afin de s'assurer qu'elle reste à l'épreuve du temps. Les sujets de révision déjà identifiés concernent le groupe de pairs et la structure des rémunérations, compte tenu de l'évolution de la concurrence et de l'élargissement de la portée internationale. Le comité des rémunérations prévoit de soumettre à l'assemblée générale des actionnaires de 2025 une proposition visant à actualiser la politique de rémunération actuelle.

Au début de l'année 2023, le conseil de surveillance a consacré beaucoup de temps aux changements au sein du conseil d'administration. En étroite collaboration avec toutes les parties concernées, le comité des rémunérations a préparé les accords avec les nouveaux membres du conseil d'administration conformément à la politique de rémunération. En outre, le comité des rémunérations a préparé les propositions pour les membres démissionnaires du conseil d'administration. Cette transition a nécessité une réflexion approfondie afin d'assurer la continuité. En pleine reconnaissance de leur précieuse contribution à Randstad pendant la période Covid et du rebond très réussi des années suivantes, le Comité a proposé à l'ensemble du Conseil de surveillance d'envisager pour les trois membres sortants, Henry Schirmer, Rebecca Henderson et Karen Fichuk, une acquisition au pro rata temporis de leur intéressement à long terme en cours et l'attribution d'actions gratuites en accord avec la politique de rémunération.

augmentation continue du niveau de divulgation

Le rapport de rémunération 2022 a été soumis à un vote consultatif lors de l'assemblée générale des actionnaires de mars 2023 et a été approuvé avec 81,44 % des voix. Randstad s'engage pleinement à entretenir un dialogue constant avec ses actionnaires et les organismes qui les représentent. Lors des discussions avec les parties prenantes de 2023, nous avons noté la demande d'un niveau de transparence encore plus élevé en ce qui concerne les objectifs non financiers et les indicateurs de performance, ainsi que la divulgation (ex post) de la réalisation des objectifs financiers et non financiers. En outre, il a été demandé de préciser davantage les accords avec les anciens membres du conseil d'administration. Dans le présent rapport de rémunération 2023, nous avons donné suite à cette demande.

rendez-vous en 2024

Le Comité des rémunérations poursuivra le réexamen de la politique de rémunération de Randstad, afin de garantir la poursuite de l'alignement des intérêts de la direction sur ceux des actionnaires et des autres parties prenantes. Nous restons engagés en faveur d'une rémunération pertinente et claire, conforme aux pratiques internationales. Je me réjouis de pouvoir discuter de la politique et des pratiques de rémunération actuelles lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires de mars 2024, et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Annet Aris
Présidente du Comité des rémunérations

politique de rémunération

La politique de rémunération a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires le 18 juin 2020. Sur la base du feedback des actionnaires, discuté pendant et avant l'Assemblée générale des actionnaires, trois éléments supplémentaires importants ont été ajoutés à cette version 2020 de la politique de rémunération. Ceux-ci concernent le délai de préavis pour les accords avec le Conseil d'administration, les lignes directrices en matière d'actionariat et le nombre d'ICP non financiers pour le plan d'incitation à long terme. La version complète et actualisée de la politique de rémunération a été mise à disposition et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires le 23 mars 2021, avec 93,05 % du total des voix. Une modification supplémentaire mais moins importante a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires le 29 mars 2022. Cela permet au Conseil de surveillance d'appliquer un prorata temporis sur les actions gratuites si un membre du Conseil d'administration n'est plus engagé par Randstad. La politique de rémunération complète du conseil d'administration, y compris toute mise à jour éventuelle après examen par le comité des rémunérations, sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en 2025.

rémunération du Conseil d'administration en 2023

introduction

La rémunération versée aux membres du Conseil d'administration en 2023 a été basée sur la politique de rémunération 2022 modifiée de Randstad et sur son processus de gouvernance.

La rémunération du Conseil d'administration se compose des éléments suivants :

1. salaire de base ;
2. intéressement à court terme ;
3. intéressement à long terme ;
4. retraite et autres avantages.

La part variable de la rémunération totale est liée à la performance. Elle comporte des éléments à court et à long terme. Dans le cas d'une performance conforme aux objectifs, plus de 60 % de la rémunération totale d'un membre du Conseil d'administration est liée à la performance. Le Conseil de surveillance, sur recommandation de son Comité des rémunérations, fixe les objectifs au début de chaque période de performance. Les objectifs et les conditions de performance découlent de la stratégie, du plan budgétaire annuel et de l'analyse du marché de Randstad.

groupe de référence du marché du travail 2023

Le groupe de référence du marché international du travail représente le marché sur lequel Randstad est en concurrence pour recruter des cadres supérieurs et est utilisé pour comparer les niveaux de salaire de base. Il est composé d'entreprises internationales de recrutement et de services aux entreprises, reflétant la taille, le profil et l'envergure internationale de Randstad. Le groupe de référence 2022 était composé des entreprises suivantes :

groupe de référence du marché du travail 2023

Accor SA	Kelly Services Inc
Adecco AG	Manpower Group Inc
Atos SE	Pagegroup PLC
Bureau Veritas SA	Rentokil Initial PLC
Capgemini SE	Recruit Holdings Co Ltd
CGI Inc	Robert Half International Inc
Compass Group PLC	Securitas AB
Equifax Inc	Sodexo SA
Hays PLC	TUI AG
Hilton Worldwide Holdings	
Intertek Group PLC	

salaire de base

Compte tenu de la taille et du profil de Randstad, par rapport aux autres entreprises du groupe de référence du marché international du travail, le niveau cible des salaires de base des membres du Conseil d'administration est fixé entre la médiane et le percentile de 75 %.

Conformément à la politique de rémunération de l'entreprise, il a été décidé d'augmenter les salaires de base des membres du Conseil d'administration de 5 % à compter du 1er janvier 2023, conformément à l'augmentation salariale moyenne appliquée aux employés de Randstad dans le monde. Le salaire de Chris Heutink, dont la nomination en tant que Directeur général a pris effet à compter du 1er janvier 2023, a été augmenté de 5 % supplémentaires afin de tenir compte de ses responsabilités accrues. Le salaire de base de Sander van 't Noordende, qui est devenu PDG le 29 mars 2022, est resté inchangé à sa demande. À compter de leur nomination au conseil d'administration lors de l'assemblée générale des actionnaires de mars 2023, les salaires de base de Jorge Vazquez et de Myriam Beatove Moreale ont été fixés à 725 000 euros, conformément à la politique de rémunération du conseil d'administration.

intéressement à court terme

La prime annuelle totale s'élève à 70 % du salaire de base pour une performance conforme aux objectifs, et le niveau maximum de la prime est de 100 % du salaire de base. Si les performances sont inférieures à un niveau minimum prédéfini, aucune prime ne sera versée. Pour le calcul de la prime, une échelle mobile entre le niveau minimum et le niveau maximum est utilisée. Afin de renforcer le travail d'équipe et de se concentrer sur les objectifs globaux de l'entreprise, la totalité de la prime annuelle est basée sur les performances conjointes du Conseil d'administration.

La majeure partie de la prime annuelle réalisable (75 %) est liée à des objectifs financiers. Le choix et le poids de ces objectifs dépendent des objectifs commerciaux spécifiques de chaque année, le Conseil de surveillance sélectionnant les objectifs annuels appropriés à partir d'un menu convenu d'objectifs financiers (performance relative du chiffre d'affaires par rapport aux principaux pairs, marge brute, EBITA, EPS, ratios de conversion ou de recouvrement supplémentaires, dette nette, flux de trésorerie disponible, taux d'endettement et Days Sales Outstanding).

Pour la prime annuelle 2023, les objectifs financiers et leur pondération relative ont été fixés début février 2023 comme suit :

- Croissance relative du chiffre d'affaires par rapport aux principaux pairs : la prime varie de 15 % du salaire de base pour une performance minimale à 20 % pour une performance conforme aux objectifs et à 25 % pour une performance maximale.
- Montant EBITA absolu : la prime varie de 15 % du salaire de base pour une performance minimale à 25 % pour une performance conforme aux objectifs et 35 % pour une performance maximale.
- Days Sales Outstanding (c.-à-d. la conversion des liquidités) : la prime varie de 5 % du salaire de base pour une performance minimale à 10 % pour une performance conforme aux objectifs et à 15 % pour une performance maximale.

Pour une vue d'ensemble des objectifs et de la réalisation de l'EBITA et du délai moyen de recouvrement des créances, veuillez vous référer au tableau ci-dessous.

Ces objectifs ont été fixés au début de l'année 2023 en tenant compte de l'environnement économique à ce moment-là et en garantissant l'adaptabilité. Les objectifs chiffrés détaillés pour l'objectif de performance relative des revenus par rapport aux principaux pairs ne peuvent être divulgués, car ils sont sensibles au cours de l'action et à la concurrence.

Pour mieux garantir l'alignement stratégique, le Conseil de surveillance fixe des objectifs non financiers annuels. La prime cible sera de 15 % et la prime maximale de 25 % du salaire de base.

Pour 2023, ces objectifs ont été fixés par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations, reflétant les priorités stratégiques pour 2023 :

- Engagement des employés : le score relatif dans sondage sur l'engagement de Randstad par rapport à la référence externe, avec une 1% de réduction de points au cas où la participation tombe en dessous de 70%, se référer à [notre valeur pour les employés \(voir la page #\)](#).
- Progression de la transformation des activités de base en termes de réalisation des étapes clés et des budgets, qui comprend, entre autres, le progrès en ce qui concerne la création et le déploiement d'une plate-forme informatique supérieure et la garantie d'une cybersécurité de classe mondiale. Pour plus de détails sur les activités numériques de Randstad, consultez [notre stratégie \(voir page #\)](#) et [notre valeur pour le talent \(voir page #\)](#).

Pour chacun de ces deux objectifs, la prime maximale s'élevait à 12,33 50 % du salaire de base, la prime cible à 7,50 % et la prime minimale à 0,00 %.

Sur la base des résultats obtenus en 2023, le pourcentage du salaire de base annuel correspondant à la prime liée aux résultats obtenus en 2023 est de 52,3 %. Les objectifs financiers ont été partiellement atteints (31 % sur 75 %), tandis que la réalisation des objectifs stratégiques non financiers a atteint 21,3 % (sur un maximum de 25 %).

paiement de la prime annuelle 2023

en % du salaire annuel de base

	objectif minimum	à l'objectif	objectif maximum	réalisé	% minimum	% à l'objectif	% maximum	% du paiement
Croissance relative du revenu	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué	15%	20%	25%	0%
EBITA en milliards d'euros	1.00	1.15	1.30	1.075	15%	25%	35%	20%
Délai moyen de recouvrement des créances pondéré	54.5	53.5	52.5	53.3	5%	10%	15%	11%
Surperformance de l'engagement des salariés par rapport à l'indice de référence	-0.4	0	0.4	0.1	0%	7.5%	12.5%	8.8%
Réalisation du plan de transformation opérationnelle	<85%	85-95 %	>95%	95%	0%	7.5%	12.5%	12.5%
Total					0%	70%	100%	52.3%

Afin de renforcer l'orientation à long terme du Conseil d'administration et l'actionariat de Randstad, 25 % de la prime annuelle nette (basée sur la performance réalisée) est versée sous forme d'actions Randstad. Après trois ans, ces actions seront abondées à 1:1 sous réserve de la performance durable de l'entreprise au cours des trois années précédentes et à la discrétion du Conseil de surveillance. Dans ce contexte, une performance durable signifie qu'au cours de ces trois années, Randstad a progressé dans la réalisation de ses objectifs stratégiques et financiers, a réalisé des bénéfices et a versé des dividendes à ses actionnaires. L'évaluation du Conseil de surveillance quant à la réalisation de cette performance durable sera publiée dans le Rapport annuel. Compte tenu des conditions commerciales exceptionnelles en 2020 affectées par la Covid-19, le conseil d'administration a renoncé à sa prime annuelle en espèces en 2020 et aucune prime n'a été versée en actions en février 2021 qui auraient pu être jumelées en février 2024.

Les membres du Conseil d'administration sont autorisés à convertir volontairement jusqu'à 50 % de leur prime annuelle nette selon les mêmes principes d'abondement. Les actions Randstad doivent être conservées pendant au moins 5 ans après la date d'attribution conditionnelle, à l'exception des ventes d'actions nécessaires pour régler les obligations fiscales correspondantes.

Le Conseil de surveillance peut décider d'appliquer un alignement prorata temporis si le membre concerné du Conseil d'administration n'est plus engagé par Randstad. Tout abondement sera subordonné à une performance durable de l'entreprise au cours des trois années précédentes, comme expliqué ci-dessus.

Si une composante de la rémunération variable attribuée conditionnellement au cours d'une année précédente devait, de l'avis du Conseil de surveillance, produire un résultat inéquitable en raison de circonstances extraordinaires survenues au cours de la période de performance, le Conseil de surveillance a le pouvoir d'en ajuster la valeur à la hausse ou à la baisse. Le Conseil de surveillance peut également récupérer auprès du Conseil d'administration toute rémunération variable attribuée sur la base de données financières incorrectes ou autres. Ces dispositions sont incluses dans la lettre de prime annuelle. Ce pouvoir n'a pas été utilisé en 2023 et aucune rémunération n'a été récupérée auprès des membres actuels ou anciens du Conseil d'administration.

groupe de référence pour la performance internationale

Adecco SA	ODP Corp
ASGN Inc	Pagegroup PLC
Capita PLC	Recruit Holdings Co. Ltd
Compass Group PLC	Rexel SA
FedEx Corp	Robert Half Int. Inc
Hays PLC	Securitas AB
Intertek Group PLC	Sodexo SA
ISS A/S	VW Grainger Inc
Kelly Services Inc	
ManpowerGroup Inc	

intéressement à long terme

Afin de renforcer l'alignement sur les objectifs de création de valeur des actionnaires, des actions de performance sont attribuées aux membres du Conseil d'administration sur une base annuelle.

L'attribution dépend du rendement total pour les actionnaires (TSR) et d'indicateurs de performance clés (ICP) stratégiques, principalement non financiers. Le TSR reflète le rendement obtenu par un actionnaire et tient compte à la fois de l'évolution du cours de l'action de l'entreprise et de la valeur des dividendes, en supposant que ceux-ci soient réinvestis dans l'entreprise. Le TSR relatif est un indicateur approprié, car il mesure objectivement les performances financières de l'entreprise et évalue sa création de valeur à long terme par rapport à d'autres entreprises du secteur. La performance TSR des entreprises du groupe de référence international est calculée sur la base de leur " cotation primaire ".

Les données relatives au TSR (voir tableau ci-dessous) sont compilées et communiquées par le fournisseur de données externe Willis Towers Watson.

Pour mieux garantir l'alignement stratégique et la viabilité à long terme, le Conseil de surveillance fixe cinq (depuis 2022 : de trois à cinq) objectifs stratégiques non financiers. Ces objectifs sont fixés au début de la période d'acquisition de trois ans. La pondération de l'incitation à long terme est répartie entre 65 % pour le TSR et 35 % pour les ICP non financiers.

À la fin de la période de performance, le Conseil de surveillance déterminera l'acquisition effective sur la base des progrès réalisés au cours de la période de performance, tels que rapportés par le Conseil d'administration par rapport à chacun de ces objectifs. Chacun des cinq objectifs stratégiques représente un maximum de 50 % de l'acquisition.

paiement par position de classement pour la zone d'incitation à la performance TSR

Classement	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	75	100	100	125	150	150	175	200	200

L'acquisition minimale totale est égale à 0 % et l'acquisition maximale est égale à 250 % (avant pondération).

Les actions de performance sont attribuées au cours de la période ouverte qui suit la publication des résultats financiers du quatrième trimestre du Groupe en février. Le nombre d'actions sera calculé sur la base de la juste valeur de l'action Randstad à la date d'attribution en février. La juste valeur multipliée par le nombre d'actions calculées, dans l'hypothèse d'une performance conforme aux objectifs, est égale à un montant correspondant à 100 % du salaire de base pour tous les membres du Conseil d'administration. Randstad utilise la juste valeur pour cette attribution conditionnelle annuelle, mais lors de l'évaluation comparative du plan de Randstad avec d'autres plans d'incitation à long terme, une correction est apportée pour tenir compte de la différence de valeur entre les plans à la valeur nominale et à la juste valeur afin de s'assurer que le classement relatif de Randstad ne sera pas influencé par la méthode de calcul.

Si un membre du Conseil d'administration démissionne avant la date d'acquisition, les attributions conditionnelles d'actions de performance deviendront caduques ou, dans le cas d'un départ en bons termes, seront acquises au prorata de la période de performance en service. Le Conseil de surveillance a le pouvoir discrétionnaire de décider d'appliquer une telle acquisition pro rata temporis en fonction de la réalisation des objectifs liés à l'attribution.

Les actions de performance doivent être conservées pendant au moins deux ans après leur attribution, sauf dans la mesure où cela est nécessaire pour régler les dettes fiscales correspondantes.

Les membres du Conseil d'administration sont tenus d'accumuler un certain nombre d'actions Randstad (acquises) en pourcentage de leur salaire de base brut avant de pouvoir vendre des actions Randstad, à l'exception des actions vendues pour régler les obligations fiscales correspondantes. Le niveau minimum applicable pour le PDG est égal à 15 % du salaire de base brut et pour les autres membres du Conseil d'administration à 10 % du salaire de base brut. Veuillez vous référer au tableau [détention d'actions par les membres du Conseil d'administration \(voir page 15\)](#).

Avant l'attribution, et après avis du Comité des rémunérations, le Conseil de surveillance analyse les résultats possibles de l'attribution en examinant un certain nombre de scénarios pour la période de performance.

Si une composante de rémunération variable à long terme attribuée conditionnellement devait, de l'avis du Conseil de surveillance, produire un résultat inéquitable en raison de circonstances extraordinaires survenues au cours de la période de performance, le Conseil de surveillance a le pouvoir d'en ajuster la valeur à la hausse ou à la baisse.

Le Conseil de surveillance peut également récupérer auprès du Conseil d'administration toute rémunération variable attribuée sur la base de données financières incorrectes ou autres. Ces dispositions sont incluses dans la lettre d'attribution annuelle. Ce pouvoir n'a pas été utilisé en 2023 et aucune rémunération n'a été récupérée auprès des membres actuels ou anciens du Conseil d'administration.

Le 14 février 2023 (date d'attribution dans le cadre du plan concerné), une attribution conditionnelle d'actions de performance pour une performance sur objectif a été effectuée, sur la base de 100 % du salaire de base annuel par membre du Conseil d'administration au 1er janvier 2023, et sur la juste valeur des actions de performance à la date d'attribution de 43,59 € par action (attribution dépendante du TSR) et de 43,45 € par action (attribution non financière, liée à la stratégie).

Les attributions conditionnelles pour 2023 sont les suivantes :

attribution de plans d'actions de performance, 2023

	nombre d'actions
Sander van 't Noordende	29,243
Jorge Vazquez	16,651
Chris Heutink	18,652
Myriam Beatove Moreale	16,651
Total	81,197

L'attribution conditionnelle des actions de performance 2023 dépend du TSR (65 %) et des objectifs non financiers suivants (35 %) issus des plans d'affaires stratégiques et du référentiel d'information de Randstad :

- En ce qui concerne l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance (EDI&B) : le pourcentage de femmes occupant des postes de direction, avec 40 % comme objectif minimum, 42,5 % comme conforme aux objectifs et 45 % comme objectif maximum (avec une pondération de 11 % de 35 %) ;
- Satisfaction des talents : développement des scores moyens pondérés de satisfaction des talents dans les 10 premières sociétés d'exploitation (avec une pondération de 12 % sur 35 %) ; et
- Satisfaction des clients : développement des scores moyens pondérés de satisfaction des clients dans les 10 premières sociétés d'exploitation (avec une pondération de 12 % de 35 %).

Les objectifs chiffrés exacts pour les deux derniers ne peuvent être divulgués car ils sont sensibles sur le plan commercial.

plan d'actions de performance 2020 - 2022

Au début de l'année 2023, les actions de performance attribuées conditionnellement en février 2020 et acquises le 31 décembre 2022 ont été attribuées sur la base de la performance relative du TSR (65 % de l'attribution) sur la période allant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022. Le classement TSR de Randstad pour cette période est la position 6, ce qui donne lieu à une acquisition de 125 %. La réalisation des objectifs non financiers, principalement stratégiques (35% de l'attribution) au cours de cette période a donné lieu à une acquisition et à une attribution de 221 %, qui peuvent être précisées comme suit :

- La croissance dans le segment des gros clients a été nettement supérieure à la moyenne de Randstad, ce qui a donné lieu à l'acquisition du maximum de 50 %.
- Engagement des employés : participation d'au moins 80 % et rendement supérieur par rapport à l'indice de référence annuel ; cet objectif a été atteint pour chacun des trois exercices de performance, mais pour deux exercices, le taux de participation a été inférieur à l'objectif de 80 %. Par la suite, cela s'est traduit par une acquisition de 33 % du maximum de 50 %.
- Impact sur l'environnement (une réduction significative des émissions de CO₂ par ETP par rapport à 2019) : cet objectif a été pleinement atteint, ce qui s'est traduit par un maximum de 50 %.
- Un objectif lié à la transformation opérationnelle qui ne peut être précisé davantage en raison de sa nature sensible : il a donné lieu à une acquisition de 38 % du maximum de 50 %.
- L'établissement d'une assurance sur les rapports non financiers par une tierce partie ceci a été entièrement réalisée et a donné lieu à l'acquisition maximale de 50 %.

Le pourcentage d'acquisition pondéré sur l'attribution totale est de 160 % de l'attribution conditionnelle.

plan d'actions de performance 2020 - 2022

Au début de l'année 2024, les actions de performance attribuées conditionnellement en février 2021 et acquises le 31 décembre 2023 ont été attribuées sur la base de la performance relative du TSR (65 % de l'attribution) sur la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023. Le classement TSR de Randstad pour cette période est la position 7, ce qui donne lieu à une acquisition de 100 %. La réalisation des objectifs non financiers, principalement stratégiques (35 % de l'attribution) au cours de cette période a donné lieu à une acquisition et à une attribution de 207 %, qui peuvent être précisées comme suit :

- Croissance du groupe d'entreprises nettement supérieure à la moyenne de Randstad : ce résultat a été atteint au cours de la période de performance, ce qui a donné lieu à l'acquisition maximale de 50 %.
- Engagement des employés : au moins 80 % de participation et une nette surperformance par rapport à l'indice de référence : cet objectif a été atteint pour la surperformance par rapport à l'indice de référence mais pas pour une participation entraînant 25 % du maximum 50 % d'acquisition.

- Satisfaction des talents : augmentation mesurée par l'amélioration du score NPS des talents dans le programme Customer Delight de Randstad dans 11 pays clés : cet objectif a été partiellement ou totalement atteint dans 9 des 11 pays clés, ce qui s'est traduit par 32 % de l'acquisition maximale de 50 %.
- Un objectif lié à la transformation numérique de Randstad : construction et déploiement de la plateforme mondiale de talents de Randstad : cet objectif a été atteint, ce qui a donné lieu à l'acquisition maximale de 50 %.
- Pérennisation de l'employabilité à long terme (mesurée par la croissance des activités commerciales spécifiquement orientées vers l'employabilité supérieure à la moyenne du groupe) : cet objectif a été pleinement atteint, ce qui s'est traduit par l'acquisition du maximum de 50 %.

Le pourcentage d'acquisition pondéré sur l'attribution totale est de 137 % de l'attribution conditionnelle.

retraite, autres avantages et taux de rémunération interne

cotisation de retraite

Le régime de retraite des membres du Conseil d'administration est basé sur des cotisations définies. Randstad verse une contribution annuelle de 27 % du salaire de base aux régimes des membres du Conseil d'administration. Pour les membres basés aux Pays-Bas, cette contribution comprend une compensation pour les limitations de l'accumulation des droits à la retraite depuis 2016. Pour les membres basés aux États-Unis, cette contribution comprend les indemnités destinées à couvrir l'assurance maladie et l'assurance invalidité de longue durée, l'assurance vie et les contributions au plan 401(k) ou à tout autre régime de retraite. L'entreprise n'a pas mis en place de dispositions spécifiques de retraite anticipée pour les membres du Conseil d'administration.

autres avantages

Parmi les autres avantages, citons les indemnités de frais et de déménagement, une voiture de fonction ou une allocation de voiture, ainsi qu'une assurance maladie et accident.

taux de rémunération interne 2023

Le taux de rémunération interne entre la rémunération moyenne des employés de Randstad et la rémunération moyenne du PDG et des membres du Conseil d'administration est calculé sur la base de la rémunération moyenne 2023 (y compris la rémunération variable et les incitations à long terme) d'un groupe de référence (nos 14 plus grands marchés et les fonctions de l'entreprise, représentant 92 % du chiffre d'affaires du Groupe et 80 % de l'effectif total) par rapport à la rémunération 2023 des membres du Conseil d'administration. Le taux de rémunération est de 40:1 (2022 : 40:1) pour le PDG, et en moyenne de 31:1 (2022 : 35:1) pour les membres du Conseil d'administration.

aperçu des rémunérations telles qu'elles sont incluses dans le compte de résultat en 2023

rémunération des membres du Conseil d'administration

x 1000 €	année	rémunération fixe			rémunération variable		charges sociales et impôts	dépenses de retraite	rémunération totale
		salaire de base	éléments extraordinaires	avantages sociaux	prime à court terme	rémunérations fondées sur des actions			
S. van 't Noordende, PDG	2023	1,260	-	20	659	692	42	340	3,013
	2022	1,269	-	21	910	461	71	342	3,074
J. Vazquez, directeur financier	2023	554	-	6	290	247	-	150	1,247
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
M. Beatove, DPRH	2023	554	-	10	290	277	-	150	1,281
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
C. Heutink, COO	2023	812	-	8	425	1,013	17	219	2,494
	2022	738	-	8	529	903	15	199	2,392
Total des membres du Conseil d'administration	2023	3,180	-	44	1,664	2,229	59	859	8,035
	2022	2,007	-	29	1,439	1,364	86	541	5,466

rémunération des anciens membres du Conseil d'administration

x 1000 €	année	rémunération fixe			rémunération variable		charges sociales et impôts	dépenses de retraite	rémunération totale
		salaire de base	éléments extraordinaires	avantages sociaux	prime à court terme	rémunérations fondées sur des actions			
J.W. van den Broek	2023	-	-	-	-	203	222	-	425
	2022	243	-	2	174	240	1,788	66	2,513
H.R. Schirmer	2023	213	2,094	2	112	318	16	58	2,813
	2022	813	-	8	583	1,013	15	219	2,651
K. Fichuk	2023	194	-	5	-	285	28	52	564
	2022	795	-	20	570	880	81	215	2,561
R. Henderson	2023	194	-	5	-	285	30	52	566
	2022	795	-	21	570	907	76	215	2,584
R. Steenvoorden	2023	-	-	-	-	156	296	-	452
	2022	554	2,000	6	397	603	2,411	150	6,121
Total des anciens membres du Conseil d'administration	2023	601	2,094	12	112	1,247	592	162	4,820
	2022	3,200	2,000	57	2,294	3,643	4,371	865	16,430
Total des membres du Conseil d'administration, y compris les anciens membres	2023	3,781	2,094	56	1,776	3,476	651	1,021	12,855
	2022	5,207	2,000	86	3,733	5,007	4,457	1,406	21,896

Sander van 't Noordende a été nommé membre du Conseil d'administration le 16 décembre 2021, à compter du 10 janvier 2022. Il a été nommé Directeur général le 29 mars 2022. Le salaire de base de Sander, qui s'élevait à 1 150 000 euros, a été converti en dollars américains au taux de change en vigueur au moment de la nomination, ce qui donne un salaire de base de 1 363 026 dollars américains. Les variations du salaire de base telles qu'elles apparaissent dans les tableaux ci-dessus sont dues aux fluctuations des taux de change. Le salaire de base réel est resté stable depuis la nomination de Sander van't Noordende, à sa demande.

Jacques van den Broek a quitté ses fonctions de Directeur général le 29 mars 2022, à la fin de son mandat. Les coûts estimés des avantages sociaux conformément à l'article 32bb de la loi néerlandaise sur l'impôt sur le revenu, qui s'élevaient à 0,2 million d'euros en 2023 (2022 : 1,8 millions d'euros), sont inclus dans les "charges sociales et impôts". Les charges liées à la rémunération à base d'actions de 203 000 euros sont liés à des changements dans le pourcentage d'acquisition des KPI non financiers inclus dans le plan d'actions de performance et sont en ligne avec le traitement du "départ en bons termes". En tant que "good leaver", M. van den Broek bénéficie d'une acquisition "pro rata temporis" de son intéressement à long terme en cours et d'un alignement des actions gratuites conformément à la politique de rémunération.

Henry Schirmer a été nommé directeur financier le 27 mars 2018 et a quitté le Conseil d'administration le 28 mars 2023. Les coûts de son départ (2 millions €) sont entièrement comptabilisés en 2023 et inclus dans les " éléments extraordinaires ". Les coûts se rapportent à la fourniture de services sur une base continue à la société jusqu'en avril 2024 pour un montant de 1 241 000 € et un montant de règlement d'une année de salaire de 853 000 €, conformément à la politique de rémunération. En tant que "good leaver", M. Schirmer bénéficie d'une acquisition "pro rata temporis" de son intéressement à long terme en cours et d'un alignement des actions gratuites conformément à la politique de rémunération.

Jorge Vazquez a été nommé directeur financier à compter du 28 mars 2023. Myriam Beatove a été nommée membre du conseil d'administration le même jour. La rémunération incluse dans le compte de résultat se réfère à la période du 28 mars 2023 au 31 décembre 2023.

Karen Fichuk et Rebecca Henderson ont démissionné le 28 mars 2023, à la fin de leur mandat. La rémunération porte sur la période allant du 1er janvier 2023 à cette date. En tant que "good leavers", Mme Fichuk and Mme Henderson bénéficient d'une acquisition "pro rata temporis" de leur intéressement à long terme en cours et d'un alignement des actions gratuites conformément à la politique de rémunération.

Rene Steenvoorden a été nommé membre du Conseil d'administration le 18 juin 2020 et a démissionné du Conseil d'administration le 1er octobre 2022. Les coûts de son départ (2 millions €) sont inclus dans les " éléments extraordinaires ". Les coûts se rapportent à des services continus jusqu'en septembre 2023, qui ont été comptabilisés en 2022 et s'élèvent à 1.262.000 € et à un montant de règlement d'une année de salaire de 738.000 €. Les coûts estimés de 2,4 millions d'euros en "charges sociales et impôts" (en 2022) sur les prestations en vertu de l'article 32bb de la loi néerlandaise sur l'impôt sur le revenu sont augmentés de 0,3 million d'euros en 2023. Les charges liées à la rémunération à base d'actions de 156 000 euros sont liés à des changements dans le pourcentage d'acquisition des KPI non financiers inclus dans le plan d'actions de performance.

aperçu de la rémunération basée sur la directive sur les droits des actionnaires

En 2019, la directive européenne sur les droits des actionnaires a été transposée dans le Droit civil néerlandais. Les tableaux ci-dessous contiennent les informations requises sur la rémunération du Conseil d'administration. L'attribution à long terme concerne les différents plans d'actions de performance qui ont été acquis au cours de l'année. Le plan principal, à savoir le plan d'actions de performance 2021, a été acquis le 31 décembre 2023. La récompense est calculée sur la base du nombre d'actions acquises et du cours de l'action à la date d'acquisition.

rémunération des membres du Conseil d'administration

x 1000 €	année	rémunération fixe			rémunération variable		charges sociales et impôts	dépenses de retraite	rémunération totale
		salaire de base	éléments extraordinaires	avantages sociaux	prime à court terme	récompense à long terme			
	2023	1,260	-	20	659	-	42	340	2,321
S. van 't Noordende, PDG	2022	1,269	-	21	910	-	71	342	2,613
J. Vazquez, directeur financier	2023	554	-	6	290	212	-	150	1,212
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
M. Beatove Moreale, DPRH	2023	554	-	10	290	141	-	150	1,145
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
C. Heutink, COO	2023	812	-	8	425	1,437	17	219	2,918
	2022	738	-	8	529	1,775	15	199	3,264
Total des membres du Conseil d'administration	2023	3,180	-	44	1,664	1,790	59	859	7,596
	2022	2,007	-	29	1,439	1,775	86	541	5,877

rémunération des anciens membres du Conseil d'administration

x 1000 €	année	rémunération fixe			rémunération variable		charges sociales et impôts	dépenses de retraite	rémunération totale
		salaire de base	éléments extraordinaires	avantages sociaux	prime à court terme	récompense à long terme			
J.W. van den Broek	2023	-	-	-	-	848	222	-	1,070
	2022	243	-	2	174	1,932	1,788	66	4,205
H.R. Schirmer	2023	213	2,094	2	112	1,231	16	58	3,726
	2022	813	-	8	583	2,185	15	219	3,823
K. Fichuk	2023	194	-	5	-	1,078	28	52	1,357
	2022	795	-	20	570	1,717	81	215	3,398
R. Henderson	2023	194	-	5	-	1,078	30	52	1,359
	2022	795	-	21	570	1,829	76	215	3,506
R. Steenvoorden	2023	-	-	-	-	958	296	-	1,254
	2022	554	2,000	6	397	1,641	2,411	150	7,159
Total des anciens membres du Conseil d'administration	2023	601	2,094	12	112	5,193	592	162	8,766
	2022	3,200	2,000	57	2,294	9,304	4,371	865	22,091
Total des membres du Conseil d'administration, y compris les anciens membres	2023	3,781	2,094	56	1,776	6,983	651	1,021	16,362
	2022	5,207	2,000	86	3,733	11,079	4,457	1,406	27,968

proportion de la rémunération fixe et variable¹

x 1000 €	% de la rémunération fixe		% de la rémunération variable	
	2023	2022	2023	2022
S. van 't Noordende	71%	64%	29%	36%
J. Vazquez	59%	-	41%	-
M. Beatove Moreale	62%	-	38%	-
C. Heutink	36%	29%	64%	71%
J.W. van den Broek	0%	13%	100%	87%
H.R. Schirmer	64%	27%	36%	73%
K. Fichuk	19%	31%	81%	69%
R. Henderson	19%	30%	81%	70%
R. Steenvoorden	0%	57%	100%	43%
Total	44%	37%	56%	63%

1. Hors charges sociales et fiscales.

comparaison des rémunérations des membres du Conseil d'administration

x 1000 €	2023	2022	2021	2020	2019	2018
S. van 't Noordende, PDG depuis mars 2022 ; membre du Conseil d'administration à partir du 10 janvier 2022	2,321	2,613	-	-	-	-
J. Vazquez, directeur financier et membre du Conseil d'administration depuis mars 2023	1,212	-	-	-	-	-
M. Beatove Moreale, DPRH depuis septembre 2022 et membre du Conseil d'administration depuis mars 2023	1,145	-	-	-	-	-
Chris Heutink, membre depuis mars 2014	2,918	3,264	3,377	2,117	2,329	1,266
Sous-total	7,596	5,877	3,377	2,117	2,329	1,266
Rémunération des anciens membres du Conseil d'administration						
Jacques van den Broek, PDG et Président jusqu'en mars 2022 ¹ .	-	4,205	4,841	3,146	3,494	1,927
Henry Schirmer, Directeur financier jusqu'en mars 2023 ²	3,726	3,823	3,926	2,364	1,690	919
Robert Jan van de Kraats, Directeur financier et Vice-président jusqu'en mars 2018	-	-	-	-	-	378
François Béharel, membre jusqu'en mars 2020	-	-	-	495	2,735	2,043
Linda Galipeau, membre jusqu'en mars 2019	-	-	-	-	286	1,383
Karen Fichuk, membre jusqu'en mars 2023	1,357	3,398	3,274	913	1,075	-
Rebecca Henderson, membre jusqu'en mars 2023	1,359	3,506	3,274	1,267	1,384	-
Rene Steenvoorden, membre jusqu'en septembre 2022 ³	-	7,159	2,019	771	-	-
Sous-total	6,442	22,091	17,334	8,956	10,664	6,650
Total	14,038	27,968	20,711	11,073	12,993	7,916
Performance de l'entreprise						
Croissance organique du chiffre d'affaires par jour ouvrable	-6.4%	8.0%	19.5%	-12.2%	-1.7%	3.7%
Marge EBITA sous-jacente ⁴	4.2%	4.7%	4.4%	3.3%	4.6%	4.7%
Chiffre d'affaires (en millions d'€)	25,426	27,568	24,635	20,718	23,676	23,812
Résultat net (en millions d'€) ⁴	624	929	768	304	606	708
Acquisition TSR (%)	100%	125%	125%	125%	100%	0%
Acquisition ICP non financiers (%)	207%	221%	179%	201%	162%	165.0%
Rémunération moyenne des employés sur une base ETP dans 1 000 €						
Randstad N.V.	178	160	165	136	154	162
Randstad Group	76	75	72	68	69	67

¹ La rémunération de Jacques van den Broek en 2022 comprend des impôts supplémentaires de 1,8 millions d'euros qui sont expliqués dans la vue d'ensemble des rémunérations figurant dans le compte de résultat (voir page 8).

² La rémunération de Henry Schirmer comprend des éléments extraordinaires de 2 094 000 € en 2023 qui sont expliqués dans la vue d'ensemble des rémunérations figurant dans le compte de résultat (voir page 8).

³ La rémunération de Rene Steenvoorden en 2022 comprend des éléments extraordinaires de 2 millions d'euros et des impôts supplémentaires de 2,4 millions d'euros qui sont expliqués dans la vue d'ensemble de la rémunération figurant dans le compte de résultat (voir page 8).

⁴ Depuis 2018, les chiffres incluent les incidences des IFRS 16 'Comptabilité des contrats de location'.

Dans le tableau ci-dessus, la rémunération des anciens membres du Conseil d'administration n'est incluse que pour la période pendant laquelle ils ont fait partie du Conseil d'administration. Les montants par membre du Conseil d'administration pour les années comparatives sont basés sur les mêmes principes que pour 2023.

actions attribuées aux membres du Conseil d'administration

principales conditions et actions dues et attribuées aux membres du Conseil d'administration (partie 1)

	principales conditions des plans d'attribution d'actions					
	spécification du plan	période d'acquisition	date d'attribution	date d'acquisition	date d'attribution	fin de la période de détention
Membres du Conseil d'administration						
S van 't Noordende, Directeur général (depuis mars 2022)	Plan PSP EB	2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
		2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
	Plan d'attribution d'actions	2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
J. Vazquez, Directeur financier (depuis mars 2023)	plan de gestion des cadres supérieurs PSP	2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	n/a
	plan de gestion des cadres supérieurs PSP	2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	n/a
	Plan PSP EB	2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
	Plan PSP EB	2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
M. Beatove Moreale, Directeur principal des ressources humaines (depuis mars 2023)	Sign-on shares	2022 - 2023	Octobre 2022	Août 2023	Octobre 2023	n/a
		2022 - 2024	Octobre 2022	Août 2024	Octobre 2024	n/a
	Plan PSP EB	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
		2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
C. Heutink Directeur de l'exploitation (membre du Conseil d'administration depuis mars 2014)	Plan PSP EB	2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
		2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2024
	Plan d'attribution d'actions	2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2025
		2023 - 2025	Février 2023	décembre 2025	Février 2026	Février 2028
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2024

principales conditions et actions dues et attribuées aux membres du Conseil d'administration (partie 2)

	informations concernant l'année de référence 2023						
	actions attribuées ou à attribuer au 1er janvier	actions attribuées	ajustement de la performance/ (actions annulées)	actions acquises, à attribuer en 2024	actions attribuées en 2023	actions attribuées ou à attribuer en fin d'année	actions soumises à une période de conservation ¹
Membres du Conseil d'administration							
S van 't Noordende, Directeur général (depuis mars 2022)	26,951					26,951	
		29,243				29,243	
		4,264				4,264	
J. Vazquez, Directeur financier (depuis mars 2023)	2,702		1,038	(3,740)		3,740	
	2,496					2,496	
		16,651				16,651	
M. Beatove Moreale, Directeur principal des ressources humaines (depuis mars 2023)	3,066				(3,066)		
	3,065					3,065	
	28,818				(28,818)	-	15,311
C. Heutink Directeur de l'exploitation (membre du Conseil d'administration depuis mars 2014)	18,312		7,030	(25,342)		25,342	
	16,598					16,598	
		18,652				18,652	
	2,345				(2,345)	-	1,246
	2,580					2,580	
		2,231				2,231	
Total des membres du Conseil d'administration	106,933	87,692	8,068	(29,082)	(34,229)	168,464	16,557

¹ Toutes les actions de performance acquises en fin d'année 2022 et attribuées en février 2023 sont soumises à une période de conservation de 2 ans, à l'exception du nombre d'actions qu'il est permis d'utiliser pour régler l'impôt sur les salaires lors de l'attribution.

principales conditions et actions dues et attribuées aux anciens membres du Conseil d'administration (partie 1)

	principales conditions des plans d'attribution d'actions					
	spécification du plan	période d'acquisition	date d'attribution	date d'acquisition	date d'attribution	fin de la période de détention
Anciens membres du Conseil d'administration						
	Plan PSP EB	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
J.W. van den Broek, Directeur général, jusqu'en mars 2022		2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
	Plan d'attribution d'actions	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
H.R. Schirmer, Directeur financier, jusqu'en mars 2023)	Plan PSP EB	2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
	Plan d'attribution d'actions	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
K. Fichuk, Membre jusqu'en mars 2023	Plan PSP EB	2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
	Plan d'attribution d'actions	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
R. Henderson Membre jusqu'en 2023	Plan PSP EB	2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
	Plan d'attribution d'actions	2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
		2020 - 2022	Février 2020	Décembre 2022	Février 2023	Février 2025
R. Steenvoorden, Membre, jusqu'en septembre 2022	Plan PSP EB	2021 - 2023	Février 2021	Décembre 2023	Février 2024	Février 2026
		2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027
	Plan d'attribution d'actions	2022 - 2024	Février 2022	décembre 2024	Février 2025	Février 2027

principales conditions et actions dues et attribuées aux anciens membres du Conseil d'administration (partie 2)

	informations concernant l'année de référence 2023						
	actions attribuées ou à attribuer au 1er janvier	actions attribuées	ajustement de la performance / (actions annulées)	actions acquises, à attribuer en 2024	actions attribuées en 2023	actions attribuées ou à attribuer en fin d'année	actions soumises à une période de conservation
Anciens membres du Conseil d'administration							
J.W. van den Broek, Directeur général, jusqu'en mars 2022	31,326 10,799 2,593 31,720		4,145	(14,944)	(31,326) (2,593) (31,720)	- 14,944 -	
H.R. Schirmer, Directeur financier, jusqu'en mars 2023	20,156 18,270 3,341 2,840 28,818		1,539 (10,150) (1,578)	(21,695)	(3,341)	21,695 8,120 1,262	
K. Fichuk, Membre jusqu'en mars 2023	13,735 6,916 1,325 1,224 28,818		5,271	(19,006)	(1,325) (28,818)	19,006 6,916 -	
R. Henderson Membre jusqu'en 2023	13,735 6,916 3,291 1,316 28,818		5,271	(19,006)	(3,291) (28,818)	19,006 6,916 -	
R. Steenvoorden, Membre, jusqu'en septembre 2022	12,208 5,532 430		4,687	(16,895)		16,895 5,532 430	
Total des anciens membres du Conseil d'administration	274,127	-	9,185	(91,546)	(160,050)	123,262	-
Total des membres du Conseil d'administration, y compris les anciens membres	381,060 ¹	87,692	17,253	(120,628)	(194,279)	291,726	16,557

¹ Le solde d'ouverture comprend les actions attribuées avant la nomination au Conseil d'administration.

actions existantes des membres du Conseil d'administration

actions existantes par membre du Conseil d'administration

situation au 31 décembre 2023

	actions gratuites ¹	actions restreintes					total des actions
		février 2024	février 2025	février 2027	février 2028	mai 2028	
S. van 't Noordende	29,800 ²				4,264	3,000	37,064
J. Vazquez	479						479
M. Beatove Moreale	1,882						1,882
C. Heutink	16,917	17,229	18,902	2,580	2,231		57,859
Total	49,078	17,229	18,902	2,580	6,495	3,000	97,284

¹ J. Vazquez et M. Beatove Moreale sont membres du Conseil d'administration depuis mars 2023.

² Les actions gratuites comprennent 4 800 certificats de dépôt américains.

rémunération du Conseil d'administration en 2024

salaire de base

À la lumière de l'environnement économique et commercial difficile et conformément à la politique appliquée à l'équipe de direction et à l'approche salariale soucieuse des coûts, il a été décidé, à la demande du Conseil d'administration, de ne pas ajuster leurs salaires de base à compter du 1er janvier 2024. Une révision de la politique de rémunération sera effectuée en 2024.

intéressement à court terme

Pour la prime annuelle 2024, les objectifs financiers et leur pondération relative ont été fixés comme suit :

- Croissance relative du chiffre d'affaires par rapport aux principaux pairs : la prime varie de 15 % du salaire de base pour une performance minimale à 20 % pour une performance conforme aux objectifs et à 25 % pour une performance maximale.
- EBITA : la prime varie de 15 % du salaire de base pour une performance minimale à 25 % pour une performance conforme aux objectifs et 35 % pour une performance maximale.
- Days Sales Outstanding : la prime varie de 5 % du salaire de base pour une performance minimale à 10 % pour une performance conforme aux objectifs et à 15 % pour une performance maximale.

La prime maximale pour ces trois objectifs combinés s'élève à 75 % du salaire de base. Les objectifs chiffrés détaillés ne peuvent être divulgués à l'avance, car ils sont sensibles au cours de l'action et à la concurrence.

Les objectifs non financiers pour la prime annuelle 2024 du Conseil d'administration sont les six objectifs suivants, dérivés des piliers stratégiques :

- Croissance par spécialisation : marge brute supplémentaire générée par les investissements dans les segments en croissance ;
- Croissance par spécialisation : revenus générés par les places de marché numériques ;
- Excellence de prestation : mise en place de centres de talents et de prestation ;
- Excellence de prestation : croissance des talents facturables travaillant dans les centres de prestation mondiaux ;
- Plateformes de talents : progression de la feuille de route informatique globale ;
- Meilleur engagement de l'équipe/des employés : le score relatif dans le sondage d'engagement de Randstad par rapport à l'indice de référence.

La prime maximale pour ces six objectifs combinés s'élève à 25 % du salaire de base, dont 12,5 % pour les quatre premiers et 25 % pour les deux derniers.

intéressement à long terme

L'attribution conditionnelle des actions de performance 2023 dépend du TSR (65 %) et des objectifs non financiers suivants (35 %) issus des plans d'affaires stratégiques et du référentiel d'information de Randstad :

- En ce qui concerne l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance : le pourcentage de femmes occupant des postes de direction, avec 40,8 % comme objectif minimum, 43,3 % comme conforme aux objectifs et 45,8 % comme objectif maximum (avec une pondération de 11 % de 35 %) ;
- Satisfaction des talents : développement des scores moyens pondérés de satisfaction des talents dans les 10 premières sociétés d'exploitation (avec une pondération de 12 % sur 35 %) ; et
- Satisfaction des clients : développement des scores moyens pondérés de satisfaction des clients dans les 10 premières sociétés d'exploitation (avec une pondération de 12 % de 35 %).

Les objectifs chiffrés exacts pour les deux derniers ne peuvent être divulgués car ils sont sensibles sur le plan commercial.

rémunération du conseil de surveillance

La rémunération des membres du Conseil de surveillance consiste en un montant fixe, incluant une indemnité brute de frais.

Pour déterminer des niveaux de rémunération compétitifs, Randstad compare les niveaux de rémunération de son Conseil de surveillance avec ceux d'autres entreprises similaires. Randstad étant une société néerlandaise cotée en bourse, l'accent est mis sur l'indice AEX. L'objectif est de compenser autour du niveau médian de l'indice de référence AEX. À titre de contrôle supplémentaire, une comparaison est effectuée avec le groupe de référence du marché international du travail et appliquée pour le Conseil d'administration.

La politique actuelle a été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires qui s'est tenue en mars 2022. Veuillez vous référer à la [rémunération du Conseil de surveillance](#) (voir page #) dans le [rapport du Conseil de surveillance](#) (voir page #).

rémunération du conseil de surveillance

	2023	2022
Membres actuels du Conseil de surveillance		
W. Dekker, Président	161,000	156,500
A. Aris	105,000	103,500
H. Auriol Potier	94,500	90,400
L. Debroux	68,800	-
J. Drost	68,800	-
F. Dorjee	100,000	98,700
C. 't Hart	75,700	-
Total	673,800	449,100

Au 31 décembre 2023, M. C. 't Hart détient 3 400 actions ordinaires de Randstad N.V.

tableau comparatif des rémunérations du conseil de surveillance

x 1000 €	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Membres actuels du Conseil de surveillance						
W. Dekker, membre depuis 2012 ; Président depuis avril 2015	161,000	156,500	137,000	134,000	135,500	132,000
A. Aris, membre depuis avril 2018	105,000	103,500	91,250	84,000	85,500	64,500
H. Auriol Potier, membre depuis juin 2020	94,500	90,400	84,083	40,000	-	-
L. Debroux, membre depuis mars 2023	68,800	-	-	-	-	-
J. Drost, membre depuis mars 2023	68,800	-	-	-	-	-
F. Dorjee, membre depuis avril 2014	100,000	98,700	89,000	87,000	88,500	88,500
C. 't Hart, membre depuis mars 2023	75,700	-	-	-	-	-
Sous-total	673,800	449,100	401,333	345,000	309,500	285,000
Anciens membres du Conseil de surveillance						
H. Giscard d'Estaing, jusqu'en juin 2020	-	-	-	42,500	88,000	90,500
B. Borra, jusqu'en mars 2023	23,250	87,400	83,500	83,500	91,000	92,500
G. Kampouri Monnas, jusqu'en mars 2018	-	-	-	-	-	22,500
A.M. van 't Noordende, membre jusqu'en janvier 2022	-	-	64,500	-	-	-
R. Provoost, jusqu'en mars 2023	24,750	92,000	83,500	83,500	88,000	92,000
J. Winter, jusqu'en mars 2021	-	-	23,967	105,000	105,000	105,000
Sous-total	48,000	179,400	255,467	314,500	372,000	402,500
Total	721,800	628,500	656,800	659,500	681,500	687,500