

sustainability & impact report

2025.

one brand, one mission.

digital first, inclusive by design.



randstad

partner for talent.



inhoud.

1 introductie.

2 portret.

3 pijler 1:
partner voor
eerlijk en
rechtvaardig werk.

4 pijler 2:
partner met
integriteit.

5 pijler 3:
partner voor een
betere planeet.

6 conclusie:
analyse van
onze impact.

bijlagen.



mensen kansen geven: daar draait het om.

Een nieuwe kans krijgen in de maatschappij begint vaak bij het vinden van werk. Echte maatschappelijke impact maken betekent dat je mensen nieuw perspectief biedt, juist wanneer de drempels op de arbeidsmarkt het hoogst lijken. Een prachtig voorbeeld daarvan uit het afgelopen jaar is ons project 'Werk jezelf buiten' in de gevangenis van Oudenaarde, waar we gedetineerden begeleiden naar een eerlijke herstart op de werkvloer. Het bewijst waar het bij Randstad om draait: drempels slopen en mensen een eerlijk perspectief bieden, wie ze ook zijn of waar ze ook vandaan komen.

Of het nu gaat om een voormalig gedetineerde die opnieuw zijn plek zoekt op de arbeidsmarkt, een anderstalige medewerker die via gericht taaladvies aan de slag kan bij Volvo Car Gent, een van de ruim 15.000 talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt die we het voorbije jaar activeerden of iemand die op zoek is naar een nieuwe stap in zijn of haar carrière: daarvoor doen we het.

Al sinds onze oprichting in 1960 zit duurzaam en eerlijk ondernemen in ons DNA. Wij geloven rotsvast dat economisch succes en maatschappelijke meerwaarde hand in hand gaan. In een krappe arbeidsmarkt werkt louter 'handen tellen' immers niet meer: het draait om duurzame inzetbaarheid, upskilling en gelijkwaardige kansen voor iedereen. Dat engagement begint bij onszelf:

- intern wordt 73% van al onze leidinggevende functies ingevuld door vrouwen;
- het aantal arbeidsongevallen bij ons uitzendtalent daalde met 30%, en we behaalden een plek in de Belgische Top 10 van Top Employers Institute;
- onze kantoren draaien op 100% groene stroom, we werken voor 98% papierloos en ons Randstad-bos in Gouvvy heeft inmiddels meer dan 1.500 ton CO₂ gezuiverd.

Met de blik op de toekomst bundelen we vanaf 1 oktober 2026 alle expertises van Tempo-Team, Hudson en Randstad definitief onder één eengemaakt merk. Zo bieden we organisaties een helder en integraal antwoord op de HR-puzzel van morgen.

Duurzaamheid is voor ons geen dik rapport voor in de kast, maar dagelijkse actie op de werkvloer. Ik nodig je graag uit om te ontdekken hoe we elke dag bouwen aan een werkwereld waarin iedereen de kans krijgt om te floreren.

Veel leesplezier!

[Annic Bosmans](#)
CEO Randstad Group België en Luxemburg





principes van het verslag.

Al sinds 2001 rapporteert Randstad over zijn duurzaam beleid door middel van een duurzaamheidsverslag. In lijn met onze kernwaarde - het gelijktijdig behartigen van alle belangen - wegen bij elke strategische beslissing de impact op al onze betrokken partijen en hun leefomgeving mee. Al van bij onze oprichting in 1960 is dit een kernwaarde. Randstad pionierde reeds avant la lettre in duurzaam ondernemen; dat een deel is van ons DNA.

Om de relevantie en transparantie van dit verslag te waarborgen, focussen we resoluut op die thema's waar onze maatschappelijke impact en onze bedrijfsactiviteiten elkaar raken. Deze prioriteiten zijn verankerd in de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) en het strategische duurzaamheidskader van Randstad wereldwijd. Binnen dit overkoepelende kader stemmen we onze lokale focus nauw af op de verwachtingen van onze belangrijkste Belgische belanghebbenden: onze talenten, onze werkgevers en onze partners.

brand note: technische rapporteringsgrens

Dit impactverslag rapporteert over de prestaties, initiatieven en geconsolideerde niet-financiële cijfers van het kalenderjaar 2025 voor de gehele Belgische organisatie.

Hoewel de cijfers in de bijlagen de historische activiteit van de gehele groep over 2025 weerspiegelen (inclusief de historische resultaten van Tempo-Team en Hudson), anticipeert de tekst van dit verslag bewust al volledig op de eengemaakte Randstad-identiteit die op 1 oktober 2026 van kracht is. Zo ontstaat een heldere, toekomstgerichte visie zonder versnippering.

Dit impactverslag maakt onze maatschappelijke, sociale en ecologische impact tastbaar. Het biedt een transparante en objectieve weergave van onze prestaties en engagementen in 2025. Elk cijfer en elk initiatief is lokaal gevalideerd door de verantwoordelijke departementen, waarmee we anticiperen op de strengere internationale rapporteringsstandaarden (CSRD).

Voor de geconsolideerde financiële resultaten en het ESG-rapport op groepsniveau verwijzen wij naar het wereldwijde [jaarverslag van Randstad N.V.](#)

Birgit Wachtelaer

CSR advisor & equity coach | randstad group belgium





1

2. portret

3

4

5

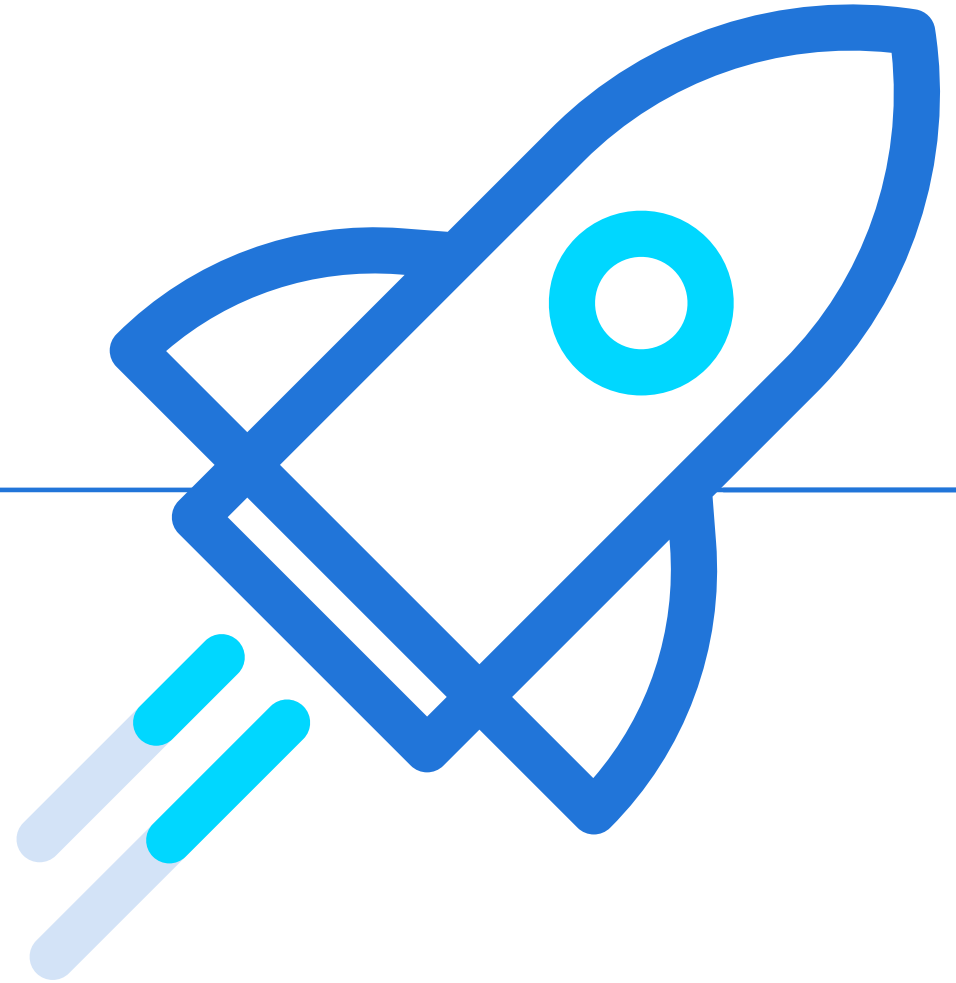
6

portret.

Randstad is de grootste HR-dienstverlener van België.
Wij geloven dat de wereld van vandaag en morgen
vraagt om gespecialiseerde vaardigheden, wendbaarheid en
een diep gevoel van gelijkwaardigheid.

onze ambitie

“to become the most equitable and
specialized talent company.”





onze waarden

Onze dagelijkse beslissingen en onze maatschappelijke bijdrage steunen op 5 fundamentele kernwaarden:

kennen

Wij kennen onze partners en houden ons strikt aan internationale mensenrechtenprincipes en wetgeving.

vertrouwen

Wij behandelen iedereen met respect en integriteit. Intimidatie of discriminatie tolereren wij niet.

dienen

Ons succes is het resultaat van excellente, eerlijke en ethische dienstverlening.

simultane belangenbehartiging

Wij creëren gelijktijdig maatschappelijke en economische waarde voor alle stakeholders.

streven naar perfectie

Wij innoveren continu en stellen veiligheid en milieu-impact centraal in alles wat wij doen.

één sterk merk vanaf 1 oktober 2026

Om onze maatschappelijke, technologische en kwalitatieve waarde op de Belgische arbeidsmarkt te maximaliseren, zetten we vol in op de toekomst. Vanaf 1 oktober 2026 bundelen we alle unieke expertises van Tempo-Team, Hudson en Randstad onder één sterk eengemaakt merk: Randstad.

Bedrijven kampen vandaag met complexe uitdagingen zoals een krappe instroom, een te groot verloop of een mismatch tussen de competenties van vandaag en de behoeften van morgen. Wij helpen hen verder te kijken dan de symptomen door de kern van het probleem aan te pakken. We denken mee over een wendbaar personeelsbestand en bieden oplossingen die verder gaan dan rekrutering alleen. Door al onze expertise onder één merk te verenigen, bieden we een integraal antwoord op de HR-puzzel van morgen. Zo helpen we organisaties en hun medewerkers om op lange termijn relevant te blijven.



1

2. portret

3

4

5

6

ons duurzaamheidskader: partner with purpose.

Als 's werelds toonaangevende talentorganisatie heeft Randstad een diepgaand inzicht in de wereld van werk. Die expertise brengt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich mee. Onze duurzame visie is daarom verankerd in één helder, overkoepelend beleidskader: partner with purpose.

Dit kader vertaalt onze ambitie om de meest gelijkwaardige en gespecialiseerde talentorganisatie ter wereld te worden naar tastbare waarde voor mens, milieu en maatschappij.

onze duurzame pijlers & de SDG's

Om te garanderen dat onze duurzaamheidsstrategie bijdraagt aan de meest urgente maatschappelijke behoeften, hebben we ons partner with purpose-kader naadloos gekoppeld aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties.

Op basis van onze meest recente dubbele materialiteitsanalyse focussen we ons resoluut op de 5 specifieke SDG's waar wij de grootste impact maken:

partner with purpose

partner voor eerlijk
en rechtvaardig
werk



eerlijk werk & talentontwikkeling

equity, diversity & inclusion

strategisch doel: een partner zijn die waarborgt dat talent over de juiste competenties en kansen beschikt om te floreren in een veranderende arbeidswereld.



partner met
integriteit



digitale technologische vooruitgang

gezondheid en veiligheid

bedrijfsethiek

strategisch doel: een partner zijn die de hoogste normen op het gebied van bedrijfsethiek, IT-beveiliging en gezondheid & veiligheid zonder compromissen hanteert.



partner voor een
betere planeet



net zero*

* geen materieel onderwerp DMA

strategisch doel: een partner zijn die zijn eigen expertise en invloed aanwendt om wereldwijd een duurzame, gezonde en veilige werkomgeving te creëren.





1

2. portret

3

4

5

6

1. partner voor eerlijk en rechtvaardig werk.

Wij bevorderen inclusiviteit, gelijke kansen en rechtvaardigheid op de Belgische arbeidsmarkt.



4 KWALITEITS- ONDERWIJS

wij zetten in op levenslang leren en de continue up- en reskilling van talent om ieders marktwaarde te vergroten.



5 GENDER- GELIJKHEID

wij streven naar volledige gendergelijkheid op alle niveaus, zowel binnen onze eigen organisatie als bij onze klanten.



8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI

wij gidsen talenten naar betekenisvolle, veilige en eerlijke banen waarin zij zich optimaal kunnen ontplooiën.



10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN

wij slopen barrières op de werkvloer en creëren gelijke kansen voor elk individu, ongeacht herkomst of achtergrond.

2. partner met integriteit.

Wij handelen volgens de hoogste ethische normen en garanderen absolute transparantie.



8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI



10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN

als poortwachter op de arbeidsmarkt strijden wij actief tegen discriminatie, zien we toe op ethische werving en borgen wij de strikte naleving van de sociale wetgeving en mensenrechten.

3. partner voor een betere planeet.

Wij minimaliseren onze ecologische voetafdruk en versnellen de klimaattransitie.



13 KLIMAATACTIE

onze klimaatdoelstellingen zijn officieel gevalideerd door het Science Based Targets initiative (SBTi). Zo stemmen wij ons beleid af op wetenschappelijk onderbouwde reductietargets om tegen uiterlijk 2050 Net Zero te bereiken.



1

2

3. pijler 1: partner voor eerlijk en rechtvaardig werk

4

5

6

pijler 1: partner voor eerlijk en rechtvaardig werk.

focus: talent laten floreren in
een digitale wereld

De pijler 'partner voor eerlijk en rechtvaardig werk' vormt de hoeksteen van onze maatschappelijke ambitie. In een snel veranderende en krappe arbeidsmarkt geloven wij dat werk voor iedereen toegankelijk, rechtvaardig en toekomstbestendig moet zijn. Wij zetten onze marktkracht en expertise in om barrières te slopen en een werkomgeving te creëren waarin elk talent gelijke kansen krijgt en volledig kan bloeien.





1

2

3. pijler 1: partner voor eerlijk en rechtvaardig werk

4

5

6

impactcijfers in de kijker



15.590

talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt werden succesvol begeleid en geactiveerd via onze employability-afdeling met een succesratio van 65%.

845

pas afgestudeerden vonden een studierelevante bijbaan via Randstad Young Talents en meer dan 2.500 studenten werden gecoacht binnen ruim 40 onderwijsfaculteiten.

0

euro extra administratieve kosten voor dienstencheques.



73%

van al onze interne managementposities worden ingevuld door vrouwen (op een totaal van 503 managers), waarmee we het glazen plafond effectief doorbreken.



22%

van ons uitzendtalent werd opgeleid om hen duurzaam inzetbaar te maken, goed voor een totaal van 151.647 opleidingsuren, een stijging van 19% ten opzichte van 2024.

564

talenten maakten gebruik van het gratis opleidingsaanbod Goodhabbitz, goed voor 2.612 uren.

100%

van onze vaste medewerkers werden proactief bijgeschoold, goed voor 76.167 uur aan training, oftewel een gemiddelde van 36,6 uur per medewerker. Meer dan 80% van onze collega's werden opgeleid in AI-vaardigheden om de digitale transformatie efficiënt en wendbaar te ondersteunen.



84%

was de score van ons team op weerbaarheid tegen discriminatie tijdens het jaarlijkse, onafhankelijke mystery call-onderzoek.



het verhaal achter de cijfers

waarom wij kiezen voor 0 euro extra kosten voor dienstencheques

In een tijd waarin de dienstencheques-sector kampt met stijgende operationele kosten en de meeste aanbieders extra administratieve bijdragen aanrekenen aan de eindgebruikers, kiest Randstad er bewust voor om geen extra kosten aan te rekenen. Dankzij de schaalvoordelen en de efficiënte organisatiestructuur van Randstad houden we de operationele kosten binnen de marges van de overheidssubsidies, zonder de factuur door te schuiven naar de consument. Met deze keuze beschermen we een belangrijk instroomkanaal. Onze sector is immers een cruciaal startpunt voor kortgeschoolden, anderstaligen of mensen met een migratieachtergrond. Voor kwetsbare profielen is dit vaak de enige professionele optie die een officieel statuut, volledige sociale bescherming en een stabiel inkomen op lange termijn garandeert. Door de financiële drempel voor gezinnen weg te nemen, blijft de vraag stabiel en behouden onze medewerkers hun uren en werkzekerheid. Tegelijkertijd ondersteunen we met dit initiatief de work-lifebalans op de arbeidsmarkt.

Door de huishoudelijke druk bij gezinnen weg te nemen, verhogen we de arbeidsproductiviteit en de levenskwaliteit in België. We stellen gezinnen maximaal in staat om werk en huishouden evenwaardig te combineren. Onze keuze is zo een directe investering in zowel waardig werk als gelijke kansen voor iedereen.

activering van onbenut potentieel door randstad risesmart employability

In tijden van structurele talentschaarste is het activeren van historisch ondervertegenwoordigde groepen een grote opportuniteit om de werkzaamheidsgraad op de arbeidsmarkt te verhogen en (toekomstige) knelpuntberoepen te promoten. Waar de traditionele markt snel barrières ziet in leeftijd, taal, migratieachtergrond of gezondheid, focust onze Employability-afdeling op competenties en potentieel.

In 2025 begeleidde onze employability-coaches maar liefst

15.590 unieke talenten

(9.890 nieuwe instromers en 5.700 lopende trajecten) met een afstand tot de arbeidsmarkt:

inclusie en migratieachtergrond	6.470	talenten activeerden met een migratieachtergrond, van wie 3.804 personen met een niet-EU nationaliteit.
taal- en vaardigheidsontwikkeling	5.457	anderstalige talenten kregen gerichte ondersteuning om hun professionele marktwaarde te versterken.
ervaren talent (55-63 jaar)	2.635	unieke talenten werden ondersteund om hun waardevolle expertise en schat aan ervaring duurzaam te kunnen blijven inzetten op de arbeidsmarkt.
arbeidsbeperking	2.494	talenten werden via intensief maatwerk en jobcrafting succesvol begeleid naar een passende, waardevolle rol op de werkvloer.



impactverhalen

taal als hefboom voor inclusie bij volvo car gent

De opstart van de Volvo EX30-productie in 2025 vroeg om een enorme opschaling van het personeel bij Volvo Car Gent. Met een werkzaamheidsgraad die tegen de 80% aanschuurt in Vlaanderen, beseften we (Volvo Car Gent en Randstad) dat het belangrijk was om in te zetten op alternatieve doelgroepen, zoals anderstaligen. In dat kader werd er in 2023 in co-creatie met de Volvo Car Academy, het opleidingscentrum voor Volvo-medewerkers, een (succesvolle) pilot opgestart. De testfase van dit project startte in 2024 met 2 testgroepen en sindsdien is er ook continue bijsturing, zowel op proces als op inhoud met onze taalcoach als SPOC. Deze testfase stelde ons in staat om het project in 2025 op grote schaal uit te rollen.

In nauwe samenwerking met de Volvo Car Academy werd een syllabus op maat ontwikkeld om anderstaligen direct op de werkvloer Nederlands te leren. De nadruk ligt op concrete werksituaties: van veiligheidsinstructies tot feedback op de werkvloer. In 2025 stroomden 289 anderstalige medewerkers in via dit traject.

het resultaat: de retentiegraad van de gecoachte anderstaligen ligt 16 pp. hoger vergeleken met de instroom van niet-anderstaligen die dit traject niet volgden. Het bewijst dat gerichte 'on the job'-begeleiding de rekruteringsvijver verzacht én direct bijdraagt aan een loyaler en stabiel personeelsbestand.

nieuwe kansen achter tralies – 'werk jezelf buiten'

Voor wie uit detentie komt, ligt de arbeidsmarkt vaak vol drempels. Om de kans op recidive te verkleinen en sociale inclusie te bevorderen, startte Randstad RiseSmart in 2025 in de strafinrichting van Oudenaarde het ESF-project 'werk jezelf buiten'.

Dit project is een unieke synergie waarbij de VDAB als gids fungeert (screening en gerichte doorverwijzing), maatwerkbedrijf WAAK zorgt voor praktijkgerichte werkervaring in een gevangenisatelier, en onze Employability-collega's focussen op intensieve sollicitatiebegeleiding en gerichte jobhunting.

De inspanningen binnen dit partnerschap wierpen direct hun vruchten af. Van de 11 gedetineerden die instroomden, rondde er 7 het intensieve traject van 12 weken succesvol af met een concreet cv en de juiste sollicitatie-attitude. Aansluitend werden 6 actieve dossiers door onze jobhunters begeleid: één deelnemer is inmiddels effectief aan het werk, een tweede heeft een officiële werkgeversbelofte op zak en drie personen worden nog actief gecoacht op weg naar hun re-integratie.

We vertrekken altijd vanuit iemands talent en wat diegene vandaag kan bijdragen, met een sterke focus op zelfredzaamheid na vrijlating. "We bieden geen levenslange nazorg, maar versterken de eigen kracht van individuen", verklaart Ans Van den Audenaere, Project Manager Employability. "We zetten in op netwerkversterking. Door gedetineerden te leren hoe ze na hun vrijlating zelf hun netwerk met de VDAB, vakbonden of werkgevers kunnen uitbouwen, verlagen we drempels en verhogen we de kansen op een succesvolle, duurzame terugkeer in de maatschappij."





impactverhaal

randstad young talents - een turbo start van je carrière

De stap van de aula naar de werkvloer is voor veel pas afgestudeerden, ongeacht hun leeftijd of achtergrond, een belangrijke stap. Sinds 2012 slaat Randstad Young Talents een actieve brug tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt door pas afgestudeerden nog voor het begin van hun professionele carrière te begeleiden naar studierelevante bijbanen. Dit is een duurzame investering met een hoge maatschappelijke en economische ROI: door pas afgestudeerden vanaf de start kwalitatief te begeleiden, verkleinen we het risico op vroege uitval, career mismatch en stimuleren we duurzame loopbanen. Een goede, kwalitatieve start is immers cruciaal om talent de kans te geven zich tot hun maximale potentieel te ontwikkelen tijdens hun nieuwe carrière. De arbeidsmarkt en de economie winnen hierdoor aan veerkracht en productiviteit, omdat schaars talent sneller, gericht en met meer zelfvertrouwen op de juiste plek instroomt.

In een wereld die in sneltreinvaart digitaliseert, is onze wekelijkse fysieke aanwezigheid op de campussen van meer dan 40 hogere onderwijsinstellingen in heel België een absolute noodzaak. Veel pas afgestudeerden missen vaak de informele ervaring en het zelfvertrouwen om een professioneel, face-to-face sollicitatie- of netwerkgesprek te voeren. Onze 12 Young Talents-consultants bieden hen die onmisbare fysieke nabijheid. Door hen op de campus persoonlijk te trainen in interpersoonlijke communicatie en professionele interactie, overbruggen we die kloof en bereiden we hen voor op echte, menselijke verbinding op de werkvloer.

het resultaat: in 2025 vonden 845 studenten een studierelevante bijbaan via onze Young Talents-divisie. Daarnaast namen meer dan 2.500 studenten en pas afgestudeerden deel aan onze workshops en individuele coachingssessies, georganiseerd binnen ruim 40 onderwijsfaculteiten over heel België. Deze cijfers vertegenwoordigen een sterke kwalitatieve groei ten opzichte van 2024, waar we 697 studenten aan een studierelevante bijbaan hielpen. Dankzij de unieke on-campusaanpak, die de focus legt op echte menselijke vaardigheden, stromen pas afgestudeerden zelfverzekerd en direct productief door naar een vaste, passende rol op de arbeidsmarkt, vaak binnen hetzelfde bedrijf, wat werkgevers bovendien forse inwerkkosten bespaart.





diepte-interview met talent manager Chris De Clippel en csr advisor Birgit Wachtelaer over rechtvaardigheid op het werk

“een inclusieve werkvloer is een absolute voorwaarde voor duurzame groei”

‘Equity at work’ staat hoog op de agenda bij Randstad. En dus kijken Corporate Social Responsibility Advisor Birgit Wachtelaer en Talent Manager Chris De Clippel met een gerust gemoed terug op de afgelegde weg. Niet omdat alle doelen reeds afgevinkt zijn, verre van, wel omdat de hele organisatie doordrongen is van de noodzaak om hierop te blijven inzetten.

Als CSR Advisor bij Randstad sta je er niet alleen voor. “Je merkt dat ED&I hier ook op strategisch niveau leeft. Onze CEO en directie dragen de principes van een faire en gelijkwaardige arbeidsmarkt mee uit.” De aanpak is bovendien holistisch. “We beginnen bij onszelf, in de interne keuken, en trekken die verantwoordelijkheid door naar onze uitgezonden talenten, klanten en partners.”

Dat engagement teert op solide fundamenten. “Ons Belgisch beleid vertrekt bij de speerpunten die op globaal niveau zijn vastgelegd”, vertelt Chris. “Daar voegen we dan de nodige lokale accenten aan toe, waarbij we ons laten leiden door data en feedback. Zo helpen de inzichten uit ons werknemerstevredenheids-onderzoek, de mystery calling en de Top Employers-survey om lokale prioriteiten vast te leggen.”

meer inclusie, minder taboes

“2025 lag onze focus op mensen met een niet-Belgische achtergrond en op mensen met een beperking”, vervolgt Chris.

“Die groepen blijken nog ondervertegenwoordigd in onze organisatie, met name binnen het management.” Een positief actieplan, geconcretiseerd in onder meer een disability inclusion-workshop, moet daar verandering in brengen. “Een werkvloer die de maatschappij weerspiegelt, is een absolute voorwaarde van duurzame groei.”

Ook een nieuwe editie van de equity week mocht niet ontbreken. Allerlei opleidingen bewezen hun nut en versterkten de medewerkers in hun rol als gelijkwaardige partner. “Het is mooi om te zien dat dit jaarlijkse initiatief meegroeit met onze ED&I-maturiteit”, merkt Birgit op. “Zo weten we intussen allemaal dat gelijkwaardigheid een erg breed begrip is, waar iedereen baat bij heeft. Dat nu ook menopauze als onderwerp aan bod kwam, waardoor we ook dat taboe konden doorbreken, bewijst dat met verve.”

workshop equitable sales

In deze projecten is ook meer en meer oog voor hun positieve impact op de business. “We proberen de gunstige effecten tastbaar te maken, zodat iedereen zich nog meer gestimuleerd voelt om mee het verschil te maken.” Dat vraagt ook externe acties, met onze HR-consultants als spilfiguren. “Hun rol valt niet te onderschatten”, beseft Birgit. “Ze moeten koorddansers tussen de verwachtingen van het talent en van de klant. En hoe ambitieuzer de doelen – we doen nooit toegevingen op vlak van non-discriminatie – hoe dunner de koord. Gelijkwaardige belangenbehartiging blijft het fundament.”

Het tiende mystery call-onderzoek, dat Randstad op eigen initiatief opzet, bracht het risico op discriminatie opnieuw helder in kaart. “In 2025 scoorden we net onder onze scherpe ambitie van 90% succesratio. Onze aandacht blijft gevestigd op extra ondersteuning om tot het gewenste niveau te komen. Zo maakte het onderzoek van 2025 ons duidelijk dat er nood was aan een specifiek script wanneer er bij dit type oproepen doorgeschakeld moet worden. De distantie van discriminatie moet meteen en vanuit het eerste contactpunt meegedeeld worden. Er werd, naast het toevoegen van dit script aan het leerpad, ook extra leerstof toegevoegd aan de onboarding van startende collega’s en ook in ‘het roadbook’, de handleiding die onze consultants gebruiken, werd extra informatie toegevoegd. Het onderzoek schijnt elk jaar een nieuw licht op mogelijke verbeterpunten en dat is een opportuniteit die we telkens vastnemen. Ook voegen we elke editie nieuwe scenario’s en meer gerichte steekproeven toe.”

Hoewel de kwaliteitseisen rond non-discriminatie niet onderhandelbaar zijn, blijft het belerend vingertje alleszins achterwege in de opvolging van de consultants. Daarin blijkt ook de nieuwe interactieve workshop rond equitable sales erg waardevol. “Waar die workshop normaliter op vrijwillige basis doorgaat, is deelname verplicht voor collega’s die niet slaagden voor de mystery calling. Zo leren ze op een laagdrempelige, praktische manier hoe ze best omgaan met een discriminerende case.” Veel proactieve acties dus. Al is er ook nog altijd equity coach Birgit, het ultieme vangnet voor specifieke vragen over complexe dossiers. “Een zeer boeiende rol, die ik met veel passie invul.”



1

2

3

4. pijler 2: partner met integriteit

5

6

pijler 2: partner met integriteit.

focus: de hoogste ethische standaard
als ondergrens

Terwijl onze eerste pijler zich richt op de mens en gelijke kansen op de arbeidsmarkt, focust de pijler 'partner met integriteit' zich op de fundamenteën van ons ethisch handelen en de transparantie binnen onze organisatie. Het gaat hier niet om wie we helpen, maar om de manier waarop we onze rol als marktspeeler invullen: met een onberispelijke ethiek, technologische verantwoordelijkheid en een absolute focus op fysieke en mentale veiligheid. Dat is een absolute voorwaarde om het vertrouwen van onze stakeholders te behouden en onze reputatie als integere partner te waarborgen.





1

2

3

4. pijler 2: partner met integriteit

5

6

impactcijfers in de kijker



30%

daling van de algemene frequentiegraad van arbeidsongevallen bij ons uitzendtalent sinds 2018, waarmee we structureel beter presteren dan de Belgische markt.

7,5/10

als algemene engagement-score en een positieve eNPS van +18 (met 33% actieve promotors), ondersteund door een indrukwekkende gecumuleerde jaarlijkse deelnamegraad van 87% (1.734 respondenten op 2.004 werknemers).

top 10-positie

voor het achtste jaar op rij gecertificeerd als Top Employer door het Top Employers Institute, waarbij we voor het eerst een plek kregen in de officiële Belgische Top 10 (geconsolideerd voor de gehele Belgische groep).

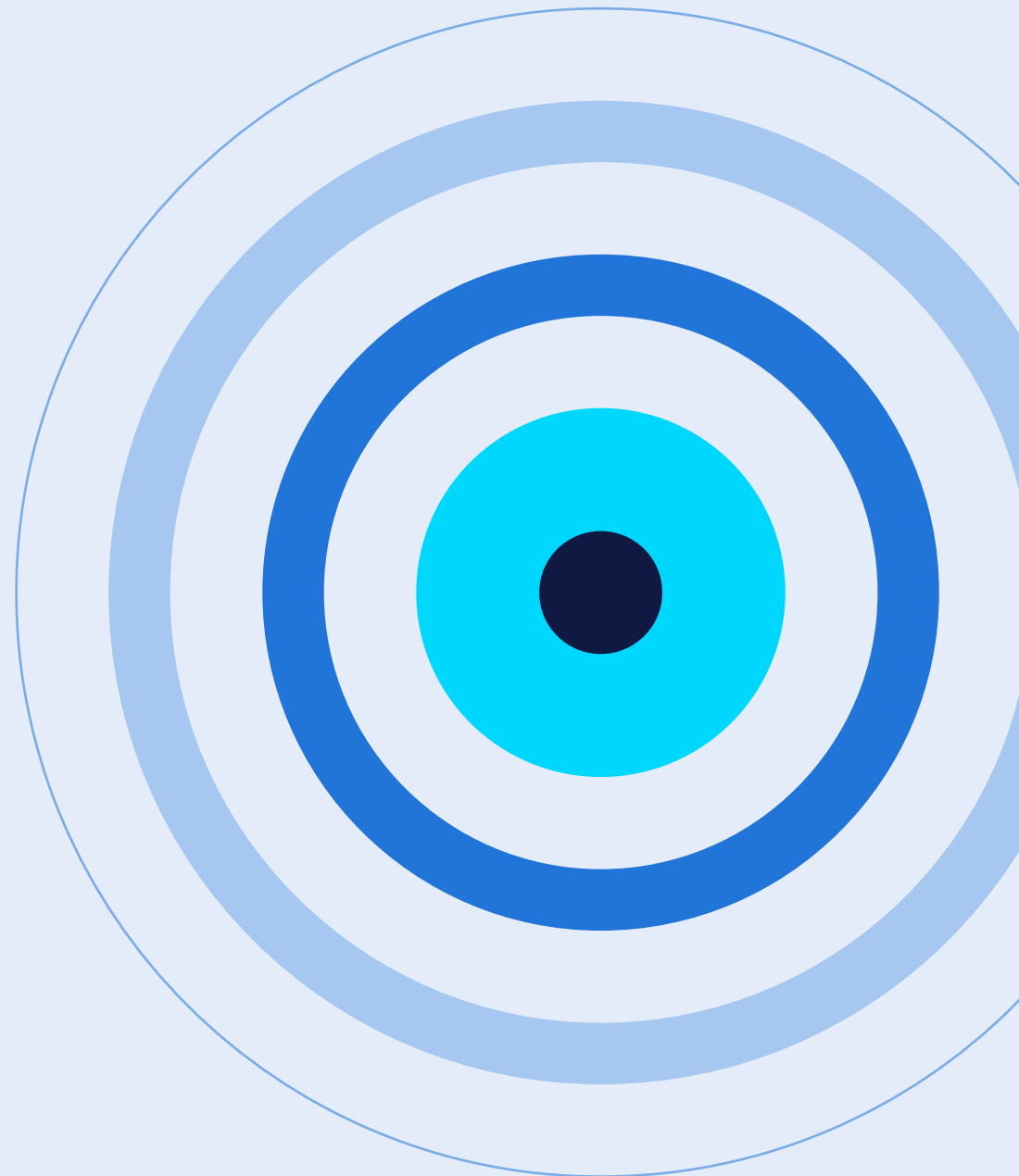


100%

systematische uitrol: elke leverancier of ketenpartner van Randstad wordt proactief gevraagd om de Global Supplier Code van Randstad te ondertekenen om ethische standaarden, mensenrechten en eerlijke arbeid in de hele waardeketen te garanderen.

913

interne medewerkers werden getraind in onze Business Principles, ons ethisch kompas. Dit is een bijna-verdrievoudiging ten opzichte van 337 in 2024. De Business Principles werden in 2025 vernieuwd en ook de toetreding van de Hudson collega's in dit cijfer zorgt voor de fikse stijging. We bouwen actief aan een cultuur zonder vooroordelen of ongelijke behandeling.





het verhaal achter de cijfers

impactverhaal

onze interne cultuur: luisteren, trainen en uitblinken

Onze werknemerstevredenheidsenquête behaalde in 2025 een participatiegraad van 87% (1.734 unieke respondenten op een totaal van 2.004), wat zorgt voor een hoge statistische betrouwbaarheid. De algemene engagement-score bleef elk kwartaal stabiel op 7,5/10 (0,2 pp. onder de marktbenchmark).

Dit vertaalt zich in een positieve eNPS van +18, waarbij 33% (578 medewerkers) optreedt als actieve promotor en 15% als criti-caster. Deze sterke respons getuigt van een cultuur van psychologische veiligheid waarin medewerkers hun stem durven laten horen.

Om deze integriteit en een cultuur zonder vooroordelen actief te borgen, investeerden we in ethische training. In 2025 volgden maar liefst 913 interne medewerkers de Business Principles-training, een bijna-verdrievoudiging ten opzichte van 337 in 2024.

het resultaat: deze sterke interne feedbackcultuur, de hoge representativiteit en de systematische opvolging ervan werd in 2025 ook extern geauditeerd en bekroond met een historische mijlpaal. Voor het achtste jaar op rij behaalde onze Belgische groep de certificering van Top Employer, en drong in 2025 ook voor het eerst door tot de officiële Belgische Top 10. De onafhankelijke auditjury prees onze werking in het bijzonder om de sterke prestaties op het vlak van inclusiviteit (ED&I), talentwerving & -behoud, de beloningsstrategie en ons actieve ‘employee listening’-beleid. Een opmerkelijke uitbinker was bovendien offboarding: waar dit in eerdere audits nog een formeel verbeterpunt was, is het na gerichte interne actieplannen uitgegroeid tot een van de best scorende HR-processen binnen onze eengemaakte organisatie. Dit bewijst dat we feedback niet alleen horen, maar ook daadwerkelijk omzetten in kwalitatieve organisatieverbetering.





1

2

3

4. pijler 2: partner met integriteit

5

6



“Positiviteit, integriteit en respect zijn bij Randstad geen dode woorden maar een doorleefde cultuur.”

“Ik ben trots om bij Randstad te werken want da’s werken met respect voor elkaar, in onderling overleg en als één team. I love it!”

impactverhaal

onze externe belofte: mensenrechten en ketenverantwoordelijkheid

Als marktleider in de HR-sector hebben we een voorbeeldfunctie naar integriteit en dragen we een actieve maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het vertrekpunt is de formele belofte van ons leiderschap: ons Belgisch Duurzaamheidscharter, persoonlijk ondertekend door onze CEO, vormt het absolute kompas voor al ons handelen. Via dit charter verbinden we ons onvoorwaardelijk aan de 10 principes van het United Nations Global Compact rond mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie.

Dit charter ligt in het verlengde van ons eigen globale mensenrechtenbeleid ([human rights policy](#)), dat we periodiek herzien (met een recente herziening in 2025) om het continu te toetsen aan de nieuwste wetgeving en internationale normen. In lijn hiermee tolereren we geen enkele vorm van dwangarbeid, kinderarbeid of schending van mensenrechten. We stemmen niet alleen onze eigen handelingen af op deze criteria (volledig afgestemd op de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de standaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie), maar leggen destandaarden ook contractueel op aan al onze partners.

het resultaat: via onze gedragscode voor leveranciers ([randstad global supplier code](#)) trekken we deze ethische ketenverantwoordelijkheid consequent door naar onze leveranciers. Elke leverancier of ketenpartner van Randstad wordt proactief gevraagd om deze code te ondertekenen. Dit stelt ons in staat om controles uit te voeren en bij inbreuken direct in dialoog te gaan om risico's te minimaliseren en direct herstelmaatregelen te nemen. Bij aanhoudende non-compliance beëindigen we het contract onherroepelijk. Door deze strikte ketenverantwoordelijkheid garanderen we dat onze klanten en stakeholders samenwerken met partners die kunnen terugvallen op een ethisch en transparant gereguleerde waardeketen die is gereguleerd en gedekt door het formele mandaat van onze CEO.





ons engagement

- 1 Wij verbinden ons tot het respecteren en controleren van de wettelijk vereiste leeftijd van tewerkstelling van al onze vaste en tijdelijke werknemers.
- 2 Wij bieden werk dat zo goed mogelijk beantwoordt aan ieders competenties en verwachtingen en dat op vrijwillige basis wordt aangenomen.
- 3 Wij streven naar werkomstandigheden die borg staan voor veiligheid en gezondheid om het welzijn van al onze medewerkers te vrijwaren en te bevorderen.
- 4 Wij verbinden ons tot het permanent onderhouden van constructieve sociale dialoog tussen al onze medewerkers.
- 5 Wij verbieden elke discriminerende praktijk, o.a. op basis van gender, leeftijd, het behoren tot een etnische groep of van politieke, filosofische of godsdienstige opvattingen. We selecteren kandidaten enkel op basis van hun relevante competenties voor een job.
- 6 Wij veroordelen elk onredelijk optreden dat iemands waardigheid of diens fysieke of morele integriteit kan aantasten.
- 7 Wij verbinden ons ertoe een beleid te hanteren dat al onze medewerkers in staat stelt om hun beroepsleven zo goed mogelijk te combineren met hun privéleven.
- 8 Wij garanderen aan al onze medewerkers dat we hun rechten, belangen en bezoldigingsvoorwaarden respecteren.
- 9 Wij voeren dit beleid van duurzaam ondernemen aan de hand van een managementsysteem dat controle- en evaluatiesystemen bevat, een nauwkeurige monitoringmogelijkheid maakt en onze bedrijfsprocessen kan bijsturen.
- 10 Wij voeren een transparante en toegankelijke communicatie met onze interne en externe stakeholders.

Annic Bosmans

CEO Randstad Group Belux



diepte-interview met safety sanager Pascal Meyns veiligheid op de werkplek

“onze investeringen renderen”

Voor een mensenbedrijf zijn veiligheid en gezondheid het hoogste goed. Dat bewijzen de beleidskeuzes én de cijfers. Juridisch gezien dragen uitzendkantoren niet de verplichting om het psychosociaal welzijn van hun interimers te bewaken. Die verantwoordelijkheid ligt bij de klant. Evenmin moeten ze een (in)formeel re-integratietraject op poten zetten wanneer een uitzendkracht uitvalt. Dat Randstad daar toch nadrukkelijk op inzet, bewijst volgens Safety Manager Pascal Meyns de opgebouwde status als integere partner. “We verstoppen ons niet achter de wetgeving en gaan the extra mile voor de mensen die we tewerkstellen. Ik ben trots dat we daar een voorloper in zijn.”

deugddoende cijfers

Evenzeer fijn is de dalende trend in het aantal ernstige arbeidsongevallen – zeker in vergelijking met de gehele Belgische arbeidsmarkt, waarvoor dat cijfer al decennialang stagneert. Maar dat heeft ook met toeval te maken. “Een hamer die van een stelling valt, kan op de grond, een teen of een hoofd terechtkomen – wat de ernst van het incident bepaalt”, is Pascal realistisch. “Wat we wél aan ons beleid mogen toeschrijven, zijn de scherpe dalingen van de aangiftes, de frequentiegraden en het aantal dagen tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Sinds 2018 konden we de globale frequentiegraad met bijna een derde terugdringen. We blijven ook beter presteren dan de sector.” De initiatieven op vlak van afwezigheid en re-integratie die sinds 2023 worden uitgerold, kwamen in 2025 volledig tot ontplooiing. “Onze investeringen beginnen echt te renderen. We hebben de procedures steeds beter in de vingers en daar plukken we nu de vruchten van.”

de paradox van het woon-werkverkeer

Dé uitdaging is verkeersveiligheid. Pascal merkt op dat de verschuiving van de auto naar zachte mobiliteit positieve gezondheidseffecten heeft, maar tegelijk de kans op lichamelijke letsels vergroot. “Onze aanpak is gestoeld op sensibilisering. Zo hameren we op het respecteren van de verkeersregels, een goed onderhoud van de fiets en beschermingsmiddelen als de fietshelm – waarvan we zelf 2.000 exemplaren hebben aangekocht.”

Maar ook via de invulling van het cafetariaplan draagt Randstad bij aan een veilig woon-werkverkeer. “Speedpedelecs en e-steps, die meer risico’s inhouden, nemen we daar niet in op. Elektrische fietsen wel, net omdat we zo een goede kwaliteit en een dito onderhoud kunnen garanderen.”

korte lijnen

“Omdat we dagelijks bezig zijn met mensen, zit veiligheid fundamenteel verankerd in onze organisatie”, kadert Pascal het belang van zijn team binnen Randstad. Al speelt ook de grote toegankelijkheid van het departement, voor zowel interne als externe stakeholders, een rol. “Er mag geen drempel zijn om contact op te nemen en om advies te vragen. Daar werken we hard aan.” Besluiten doet de veiligheidsexpert met een boodschap aan de politiek. “Wettelijk waren er opnieuw heel wat veranderingen, onder meer rond re-integratie en absentisme. Hopelijk komen er nu een aantal stabiele jaren aan, zodat iedereen gestaag verder kan bouwen aan een solide beleid.”





1

2

3

4

5. pijler 3: partner voor een betere planeet

6

pijler 3: partner voor een betere planeet.

focus: onze negatieve milieu-impact elimineren

Onze ecologische impact benaderen we via een objectieve, datagestuurde aanpak. Klimaatrisico's en grondstoffenschaarste zijn immers tast- en meetbare realiteiten. Vandaag beïnvloeden ze al de operationele kosten en zetten ze druk op de koopkracht van consumenten. Een gezonde, stabiele leefomgeving vormt simpelweg de basis voor een productieve en gezonde arbeidsmarkt. Mensen presteren het best wanneer hun werk- en leefomgeving veilig en vitaal is. Extreem weer en milieuvervuiling verstoren daarentegen logistieke ketens en verhogen de operationele risico's voor de economie als geheel.

Daarnaast vraagt de huidige markt om een actieve transitie naar circulariteit. Grondstoffen weggooien is economisch gezien pure kapitaalvernietiging. Door materialen zo lang mogelijk in een gesloten loop te houden, wapenen we onszelf en onze partners tegen prijsvolatiliteit en geopolitieke leveringsrisico's. Onze Net Zero-doelstellingen, wetenschappelijk onderbouwd via het Science Based Targets initiative (SBTi), vormen de concrete leidraad om onze operationele voetafdruk systematisch te verkleinen.





1

2

3

4

5. pijler 3: partner voor een betere planeet

6

impactcijfers in de kijker



Ons Randstad bos in Gouvy telt

8.869

bomen en zuiverde al 1.552,07 ton CO₂ uit de atmosfeer, met een specifieke jaarlijkse bijdrage van 76,2 ton (76.192 kg) in 2025.

In 2025 doneerden we

180

HP Probooks aan Digital For Youth om e-waste te voorkomen en jongeren met een digitale kloof te ondersteunen bij hun start op de school- en arbeidsmarkt.

100%

van de elektriciteit voor al onze Belgische kantoren en hoofdzetels afkomstig van gegarandeerd groene, hernieuwbare energiebronnen.

100%

elektrisch wagenpark tegen uiterlijk 2030, waarmee we proactief inspelen op de veranderende fiscale wetgeving en stedelijke emissiezones. In 2025 is 20% van de vloot elektrisch (excl. hybrides). Dit percentage zal de komende jaren in een stroomversnelling komen door contractvernieuwingen die gekoppeld zijn aan ons vernieuwde duurzame aanbod.

98%

papierloze administratie gerealiseerd in 2025 door de volledige digitalisering van onze uitzendovereenkomsten, loonbrieven en onboarding-trajecten (RO-Refuse strategie).



het verhaal achter de cijfers

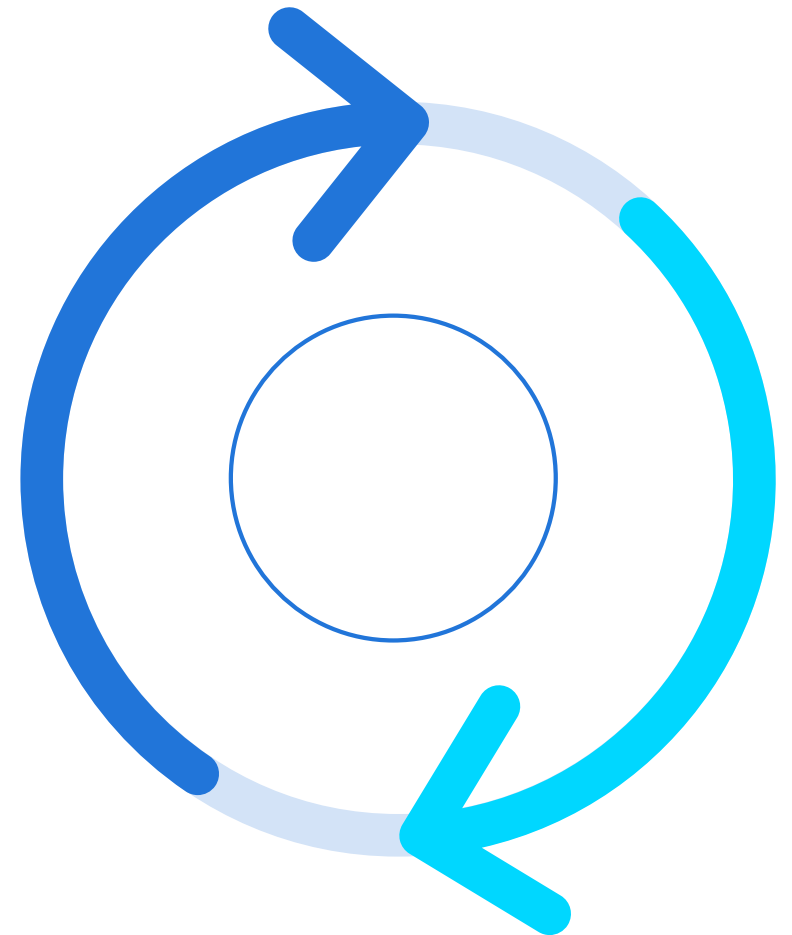
impactverhaal

circulaire IT en digitale inclusie in partnerschap met digital for youth

Onze interne technologische evolutie naar een digital first organisatie leidt tot een continue modernisering van onze IT-infrastructuur. Dit proces brengt echter een grote verantwoordelijkheid met zich mee op het vlak van e-waste. Binnen onze facilitaire diensten en IT-beheer verkiezen we een circulair model (R3-Reuse & R4 Repair). Wanneer hoogwaardige apparatuur intern niet meer ingezet kan worden, krijgt deze via ons structurele partnerschap met de Belgische vzw Digital For Youth een waardevolle, maatschappelijke bestemming (R5-Refurbish).

Deze samenwerking weerspiegelt onze ambitie om de meest rechtvaardige ter wereld te worden. Gelijkwaardigheid betekent immers dat we het speelveld proactief gelijk maken voor iedereen. In een wereld waarin digitale vaardigheden onmisbaar zijn om te leren, te solliciteren en te groeien, is een computer geen luxeproduct maar een basisrecht. Jongeren die thuis niet over de middelen beschikken om digitale apparatuur aan te schaffen, starten hun school- of jobtraject met een structurele achterstand. Door onze afgeschreven hardware te resetten, te refurbishen en te doneren, zetten we ecologische circulariteit rechtstreeks in als hefboom voor actieve digitale inclusie.

het resultaat: sinds de start van de samenwerking in 2021 hebben we al een aanzienlijke maatschappelijke impact gerealiseerd. Na de initiële donatie van 800 laptops in 2022 en 200 beeldschermen in 2023, schonken we op 22 september 2025 een nieuwe lading van 181 herbruikbare HP Probooks aan Digital For Youth. De laptops worden via jeugdorganisaties verdeeld onder kwetsbare jongeren. Hiermee voorkomen we niet alleen de vernietiging van kostbare grondstoffen, maar ontwikkelen we ook actief het digitale talent van morgen en verkleinen we de afstand tot de arbeidsmarkt voor de meest kwetsbare groepen.



impactverhaal

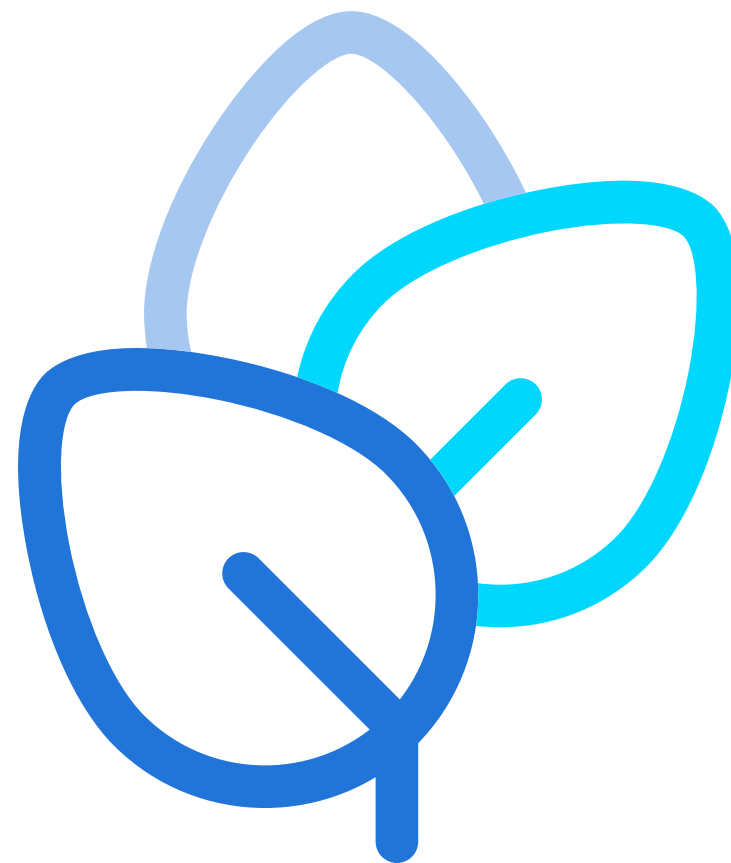
klimaatactie in eigen land: sponsjes leidden tot een bos in Gouvy

Grote milieu-initiatieven ontstaan soms op onverwachte wijze. Ons bosproject in het Waalse Gouvy is daar het ultieme bewijs van. Het project startte onder impuls van het wereldwijde Net Zero Tree Planting Initiative van Randstad, waarbij elk land werd uitgedaagd om lokaal bij te dragen aan herbosning. ook in België is die noodzaak inmiddels pijnlijk voelbaar. Het steeds extremere weer zorgt voor zware wateroverlast in de winter en felle droogte en hitte in de zomer.

Bomen zijn in deze context werkelijke godsgeschenken; ze fungeren als natuurlijke sponzen en airconditioners die beide extremen actief temperen, terwijl ze tegelijkertijd de lucht zuiveren. Daaruit groeide onze overtuiging dat we juist in eigen land gerichte klimaatactie moeten ondernemen. We zochten daarbij bewust naar een creatieve, lokale win-win: een vervuilend wegwerpproduct voor dagelijks gebruik vervangen door een duurzaam, circulair alternatief.

Dit leidde tot een interne verkoopcampagne van kleurrijke, 'onverwoestbare schuursponsjes'. In tegenstelling tot de klassieke geel-groene schuurspons die wekelijks in de vuilnisbak belandt, zijn deze sponsjes extreem duurzaam, vaatwasmachinebestendig en zelfs geschikt om wagens krasvrij te wassen. Onder het motto "één spons verkocht is één boom geplant" reageerden onze collega's overweldigend enthousiast: er werden in een mum van tijd net geen 800 sponsjes verkocht. Geïnspireerd door dit enorme interne engagement besloot de directie om de voltallige eindejaarsdonatie van dat jaar integraal te schenken aan het spiksplinternieuwe Randstad-bos. Deze beslissing maakte in één klap de sprong naar bijna 9.000 bomen mogelijk.

het resultaat: voor het professionele beheer en de aanplant vonden we de ideale partner in de Belgische organisatie Go Forest. Deze organisatie garandeert niet alleen het onderhoud en het levensonderhoud van de bomen voor de eerste 30 jaar, maar waken ook over de ecologische veerkracht. In plaats van een kwetsbare monocultuur stemmen zij de boommix (met onder meer zomereik, gewone beuk, ruwe berk, gewone esdoorn en winterlinde) perfect af op de bodemkwaliteit en de lokale noden van de biodiversiteit. Vandaag telt het bos in Gouvy 8.869 bomen, die in 2025 alleen al goed waren voor een opname van 76,2 ton CO₂ en cumulatief maar liefst 1.552,07 ton CO₂ permanent uit de atmosfeer hebben gezuiverd.





diepte-interview met country lead Cristophe Croughs en strategic procurement manager Katrien Deryck - de weg naar net zero

“als we doorgaan op het elan van 2025, behalen we onze doelen met vlag en wimpel”

Tegen 2050 uitkomen bij een koolstofneutrale bedrijfsvoering, met binnenkort al enkele scherpe tussentijdse doelstellingen: ambitieus, maar lang niet onhaalbaar. “Wat Randstad een partner voor een betere planeet maakt? Ons engagement kwam niet uit de lucht gevallen en vertrekt echt vanuit onze waarden. Het idee van de drie P’s – People, Planet, Profit – zit ingebakken in ons dagelijks werk.” Het zijn de woorden van Katrien De Ryck, Strategic Procurement Manager en in 2025 ad interim verantwoordelijk voor de Net Zero-doelstellingen van Randstad als Country Lead Belgium. Christophe Croughs, die op het einde van het jaar aan boord kwam in de rol van Strategic Manager Facilities en vanaf 2027 het stokje van Country Lead overneemt, volgt haar daarin. “Ik merk nu al dat duurzaamheid leeft binnen Randstad. De principes van Net Zero komen in elk proces terug.”

op de goede weg

Op het pad naar het uiteindelijke doel – een CO₂-neutrale werking tegen 2050 – liggen een aantal tussentijdse objectieven vast, met 2030 als richtdatum: een uitstootreductie van 50% in scopes 1 en

2 en 30% in scope 3. “Die deadline nadert stilaan, maar het ziet er goed uit”, zegt Katrien. “Als we doorgaan op het elan van 2025, behalen we onze doelstellingen met vlag en wimpel.”

De grootste uitdagingen situeren zich in scope 3, waar Randstad per definitie afhankelijk is van andere actoren maar de rapporteringsmechanismen nog niet op punt staan. “Er is nog geen eenduidigheid over de formules van CO₂-emissie en dat maakt het niet eenvoudig om de neuzen in dezelfde richting te krijgen. Wel hebben we in 2025 een belangrijke stap gezet door deze ambities op te nemen in onze algemene inkoopvoorwaarden. In onderhandelingen met leveranciers staat dit topic nu stevast op de agenda.”

communicatie en innovatie als sleutels

Communicatie is een cruciale hefboom en daarin probeert Randstad een leidende kracht te zijn. Dat blijkt uit de gesprekken met ketenpartners, maar ook met de eigenaars van de gehuurde kantoren. “We hechten veel belang aan de energetische prestaties van onze gebouwen en zien daar nog heel wat verbetermarge”, aldus Christophe. “Daarom zetten we in op sensibilisering,

en die inspanningen werpen hun vruchten af. Meer dan vroeger krijgen we eigenaars zover om te investeren in hun pand.” Het nieuwe communicatieplan richt zich daarnaast op de eigen medewerkers. “Duurzaamheid begint bij gedragsverandering”, weet Katrien. “Het licht uitdoen als je een vergaderruimte verlaat. De ramen gesloten houden wanneer de airco draait. Een kleine moeite, met een grote impact.” Niet minder interessant is de nadruk op innovatie. Christophe ziet in slim ingezette technologie een welkome ondersteuner van het groene beleid. En dat gaat verder dan louter een meer datagedreven rapportering.

“Zo namen we een partner onder de arm om het energieverbruik in de kantoren te monitoren, waar we later gerichte acties aan kunnen verbinden, en werken we nu met sensoren om de verlichting te regelen.” Tot slot zorgt natuurlijk ook de wetgever voor een versnelling. “Mede dankzij de regels rond elektrificatie staan we al zéér ver op vlak van duurzame mobiliteit.”



1

2

3

4

5

6. conclusie

conclusie analyse van onze impact.

waardecreatie in een transformerende markt

De Belgische arbeidsmarkt ondergaat een fundamentele verschuiving. Structurele krapte door demografische verschuivingen en een groeiende vaardigheidskloof door de digitalisering en de opkomst van AI zorgen ervoor dat organisaties niet langer kunnen sturen op louter volume. De focus ligt definitief op de omslag van 'handen tellen' naar het realiseren van duurzame waarde.

Onze gerealiseerde impact over de 3 strategische pijlers vormt ons directe antwoord op deze uitdagingen.





onze gerealiseerde impact over de drie pijlers heen

pijler 1

partner voor eerlijk en rechtvaardig werk:

Wij geloven dat elk talent telt en dat toegang tot werk een fundamenteel recht is. Door barrières voor ondervertegenwoordigde doelgroepen weg te nemen en intensief in te zetten op up- en reskilling, dichten we de vaardigheidskloof bij de bron. Hiermee transformeren we kwantitatief volume naar duurzaam inzetbaar kapitaal op de arbeidsmarkt.

pijler 2

partner met integriteit:

In een krappe markt is een veilige, integere en inclusieve werkomgeving onze sterkste troef. Wij beschouwen veiligheid en gelijke kansen niet als formele verplichtingen, maar als de basisvoorwaarde voor welzijn en engagement. Door consequent te sturen op ethiek en coaching, borgen we de duurzame inzetbaarheid van talent en verankeren we onze reputatie als ethische partner.

pijler 3

partner voor een betere planeet:

Ecologische verantwoordelijkheid en maatschappelijke veerkracht zijn voor ons onlosmakelijk verbonden. Via circulaire IT-stromen en lokale klimaatinitiatieven beperken we onze ecologische voetafdruk, terwijl we tegelijkertijd de digitale kloof bij jongeren helpen dichtten. Zo investeren we in de werkrachten van morgen en versterken we de maatschappelijke basis waarop onze economie rust.

Meer details over de evolutie van onze kerncijfers en onze ESG-prestaties vindt je terug in onze 'Data-hub' (zie bijlagen).



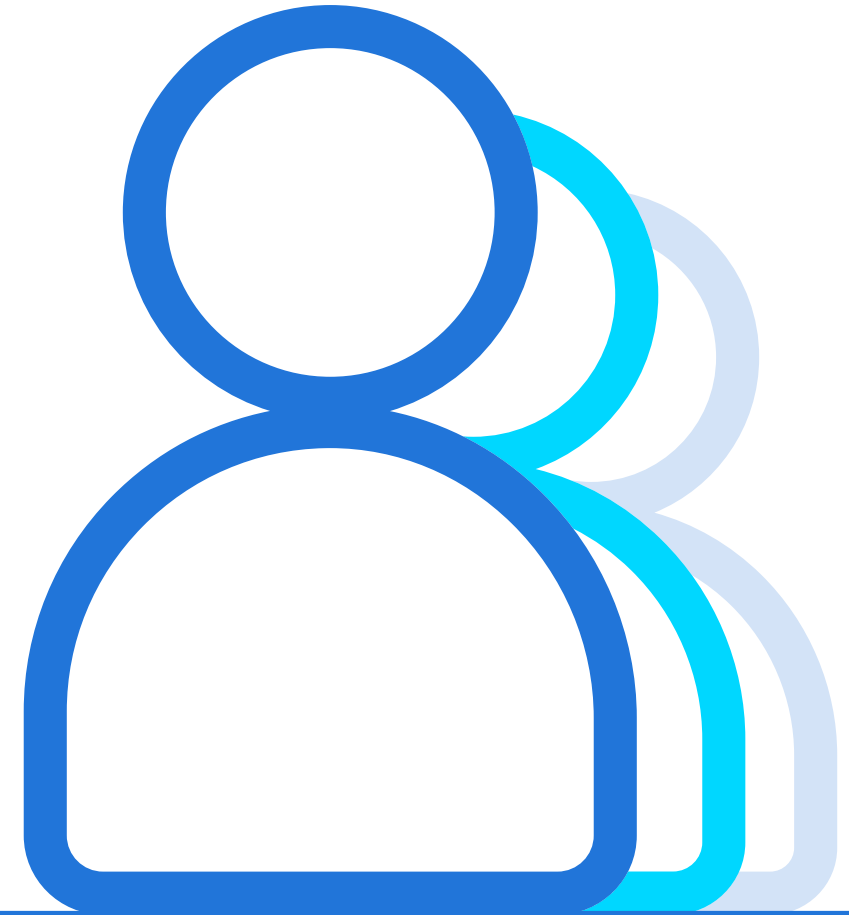
de merkenfusie als strategisch antwoord

Bedrijven kampen vandaag met complexe uitdagingen zoals een krappe instroom, een te groot verloop of een mismatch tussen de competenties van vandaag en de behoeften van morgen.

Wij helpen hen verder te kijken dan de symptomen door de kern van het probleem aan te pakken. We denken mee over een wendbaar personeelsbestand en bieden oplossingen die verder gaan dan rekrutering alleen.

Door al onze expertise nu onder één merk te verenigen, bieden we een integraal antwoord op de HR-puzzel van morgen.

Onze merkenintegratie op 1 oktober 2026 is de ultieme vertaling van onze ambitie om complexiteit te vereenvoudigen. Door de krachten van Tempo-Team, Hudson en Randstad samen te brengen, bieden we klanten niet alleen schaal, maar ook de nodige diepgang en wendbaarheid. Zo helpen we organisaties en hun medewerkers om op lange termijn relevant en toekomstbestendig te blijven.





1

2

3

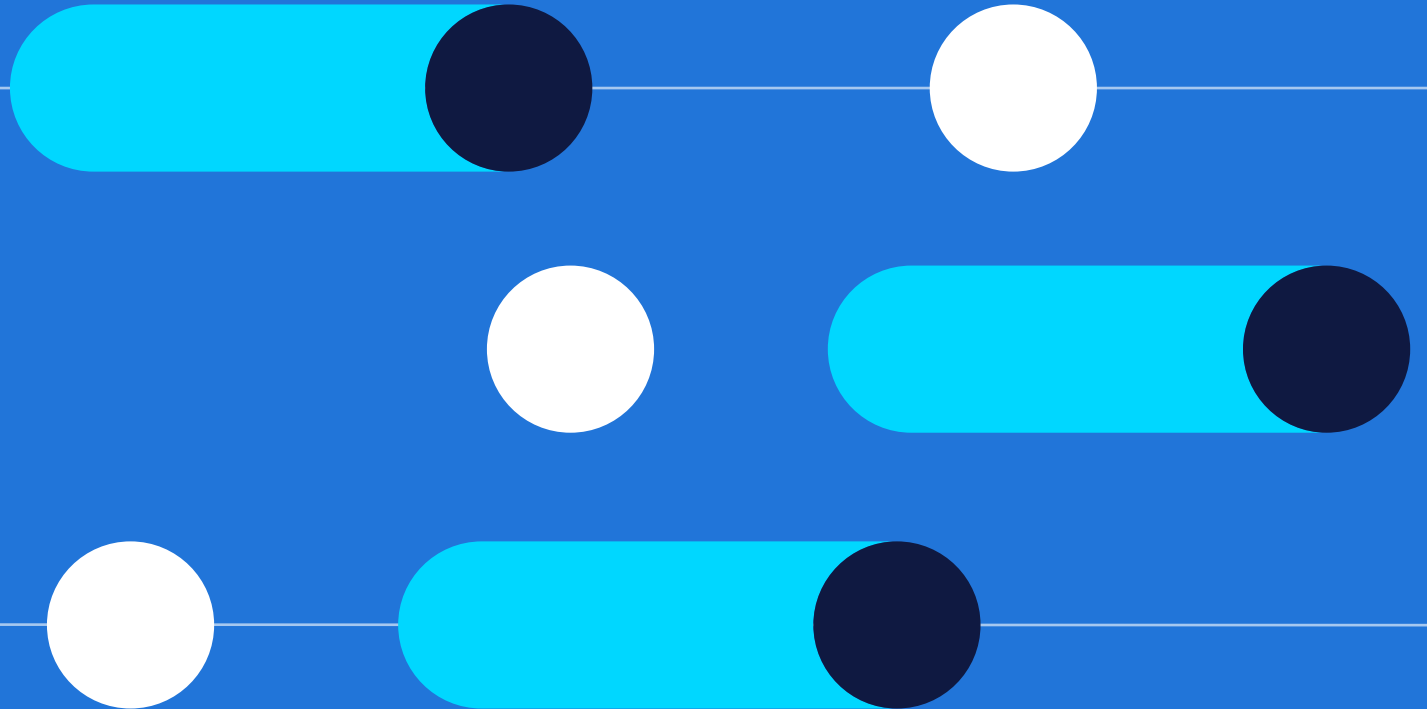
4

5

6

bijlagen

bijlagen de data-hub.





1

2

3

4

5

6

bijlagen

tabel a: onze belangrijkste cijfers

extern talent

122.105 uitgezonden talenten

44%
vrouwen

56%
mannen

leeftijd

<25
51%

25-34
23%

35-45
12%

46-55
8%

≥ 56
6%

149
nationaliteiten

2.325
vluchtelingen

26.354
migranten

22% opleiding gevolgd

151.647
opleidingsuren

62.679
waarvan up- en
reskilling

88.968
waarvan health
& safety

6.084 huishoudhulp

34.910 gemiddeld aantal werkenden per week

378 vaste aanwervingen

37.005.986
gepresteerde uren

8.892
bedrijven

34.434
particuliere klanten

intern talent

2.079 vaste medewerkers

84%
vrouwen

16%
mannen

leeftijd

<25
4%

25-34
34%

35-45
30%

46-55
21%

≥ 56
12%

503
waarvan managers

73%
vrouwelijke
managers

27%
mannelijke
managers

23 nationaliteiten

34%
masters

47%
bachelors

19%
secundair diploma

100%
medewerkers opleiding gevolgd

76.167
opleidingsuren

242
stageplaatsen



[1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[bijlagen](#)

tabel b: onze leercijfers

eigen medewerkers:

2025

2.484

collega's schoolden zich bij

goed voor

76.167

opleidingsuren

913

collega's volgden de opleiding
rond de business principles

694

gestarte opleidingen op learnit

2.679

hoofdstukken werden
aangesneden op learnit

52

equitable sales deelnames

2024

2.379

collega's schoolden zich bij

goed voor

70.032

opleidingsuren

337

collega's volgden de opleiding
rond de business principles

443

gestarte opleidingen op learnit

1.711

hoofdstukken werden
aangesneden op learnit

52

equitable sales deelnames

uitgezonden talenten:

2025

26.905

talenten werden
opgeleid

22%

4.665

talenten
getraind in
upskilling en
reskilling

22.240

talenten
getraind in
health & safety

151.647

goed voor uren
aan opleidingen

62.679

uren upskilling
en reskilling

88.968

uren health &
safety training

149.035

uren mandatory
training

2.612

uren non
mandatory
training

2024

29.322

talenten werden
opgeleid

19%

2.706

talenten
getraind in
upskilling en
reskilling

26.616

talenten
getraind in
health & safety

166.004

goed voor uren
aan opleidingen

89.283

uren upskilling
en reskilling

76.721

uren health &
safety training

89.283

uren mandatory
training

76.721

uren non
mandatory
training



[1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[bijlagen](#)

tabel C: CO₂-voetafdruk (scope 1, 2 en 3 in detail)

België inclusief Luxemburg

		2025	2024	2023
emissiebron	metrisch	2025 Q4	2024 Q4	2023 Q4
scope 1		ton CO ₂ e	ton CO ₂ e	ton CO ₂ e
gas voor verwarming	1.000 m3	861	1.083	6.962
bedrijfswagens benzine	1.000 liter	3.539	3.699	20.984
bedrijfswagens diesel	1.000 liter	426	781	16.013
koelmiddellekkage	1.000 kg	274	101	13.084
totaal scope 1		5.100	5.663	57.043
scope 2*				
elektriciteit	1.000 Gj	145	0	7,897
garanties van oorsprong	1.000 Gj	-145	0	-7,713
duurzame elektriciteit	1.000 Gj	0	0	0
stadsverwarming	1.000 Gj	0	0	991
totaal scope 2		0	0	1.174
scope 3				
vliegreizen	1.000.000 km	16	26	12.276
overige zakenreizen	1.000.000 EUR	839	442	8.484
aangekochte goederen en diensten	1.000.000 EUR	6.550	10.515	127.906
pendelen van werknemers	1.000.000 km	1.680	183	15.104
brandstof- en energierelateerde activiteiten	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.235	1.399	11.087
totaal scope 3		10.320	12.565	174.857
totale emissies		15.420	18.228	233.074

*In 2024 werden het elektriciteitsverbruik en de garanties van oorsprong geconsolideerd gerapporteerd als gevolg van een gewijzigde rapporteringsmethodiek.



een duurzame
dialoog?

gedachten
uitwisselen?

csr@randstadgroup.be

Volg ons live op:



partner for talent.