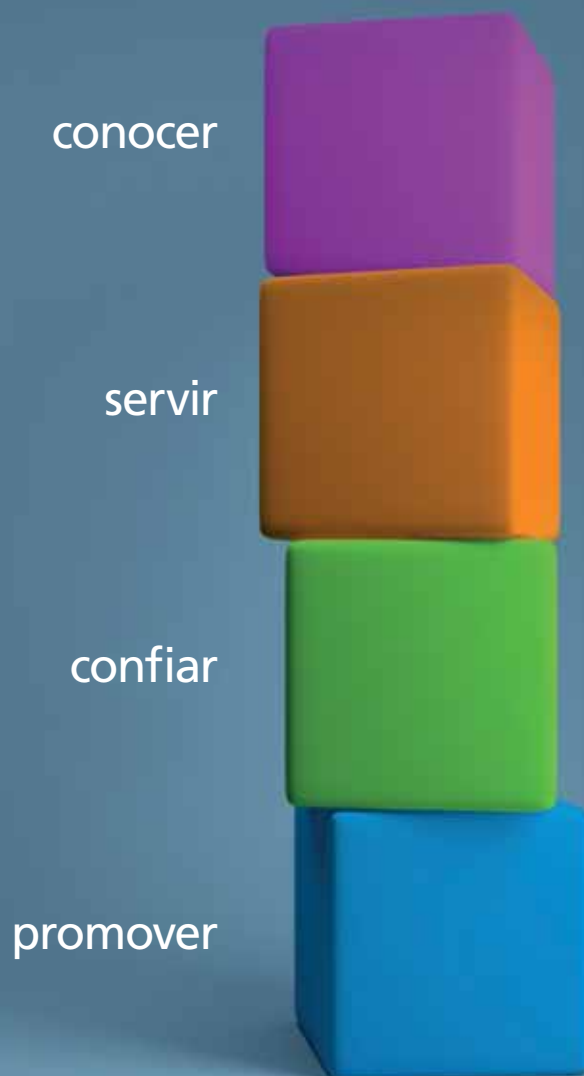


construyendo un mundo más equilibrado.



good to know you

Reporte Social 2012

 randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services



Nota de la Directora Ejecutiva	4	EXPERIENCIA PARA UNA	
Nota de Sustentabilidad	5	SOCIEDAD MEJOR	33
Randstad: La compañía	6	Claves 2012	35
Estrategia y motores del crecimiento	6	Diálogo	36
Randstad en Argentina	7	Experiencia en beneficio de la sociedad	38
Estructura	8	Jardines de Cosecha	38
Sucursales	9	VSO	39
Presencia Global	9	Inclusión.	41
Escala de la organización	9	Comunidad Qom	41
Servicios	10	Voluntariado Corporativo	44
Principios éticos	13	FUNDAMENTOS DE SUSTENTABILIDAD	45
Modelo de creación de valor de Randstad	14	Pautas ejecutivas	46
LA MEJOR FUERZA DE TRABAJO PARA		Monitoreo y control	46
NUESTROS CLIENTES	16	Mejores prácticas, políticas y procesos	46
Diversidad	17	Estrategia	46
Diálogo	17	Auditoria y actividades de revisión	46
Satisfacción	18	Cumplimiento de otros indicadores de	
EL MEJOR EMPLEO PARA NUESTROS		la guía GRI que dan transparencia a	
COLABORADORES	20	procesos relacionados con la	
Salud y seguridad laboral	21	sustentabilidad	47
Empleabilidad	22	Cadena de suministros responsable	48
Satisfacción de colaboradores	25	Clientes	48
EL MEJOR EMPLEADOR PARA		Proveedores	49
NUESTROS EMPLEADOS	26	Huella ambiental	49
Bienestar Laboral	27	NIVEL DE APLICACIÓN GRI Y REFERENCIAS A LAS	
Seguridad Laboral	27	GUÍAS DE GRI	50
Los mejores empleados	28	INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNO	52
Encuesta de Clima Laboral	31		
Diversidad laboral	31		



nota de la directora ejecutiva

Una vez más está llegando a sus manos nuestro reporte social, con la alegría que nos produce saber que hemos elegido el camino correcto en materia de sostenibilidad. Cada vez nos resulta más visible y conectada nuestra gestión de sustentabilidad con la estrategia de la organización, probablemente por tres grandes motivos.

Primero nuestra integración como empresa global nos nutre de avances para ponernos a la vanguardia en esta materia. A escala global somos una de las organizaciones que ha decidido integrarse al programa piloto de Reporte Integrado, que señala el camino para el futuro de los reportes corporativos.

Segundo la vocación de hacer de la sostenibilidad una disciplina transversal, conecta cada vez más intensamente a las operaciones con la estrategia de desarrollo sostenible.

En tercer lugar nuestro modelo de sostenibilidad y la estrategia global de la organización nos da un marco de acción que nos permite medir impactos y resultados de nuestra gestión.

Tenemos una gran oportunidad y responsabilidad en generar impacto en nuestros clientes, colaboradores, empleados y comunidades desde nuestra experiencia en el mundo del empleo. Por eso nuestro modelo de sostenibilidad se concentra en cinco aspectos como los más relevantes, sobre los cuales compartimos algunos hitos.

Respecto a nuestro programa de colaboradores (“El mejor empleo para nuestros colaboradores”) hemos logrado objetivos clave como la reducción de la accidentalidad que sigue bajando año a año, logrando además que alrededor del 90% de los colaboradores tenga una visión positiva de su experiencia de trabajo con Randstad.



Respecto a nuestro programa relacionado a las comunidades, (“Experiencia para una sociedad mejor”) nuestro ya emblemático programa Jardines de Cosecha obtuvo un reconocimiento a nivel mundial por el secretariado del Pacto Global para inversión responsable, nombrando al programa como uno de los 50 más salientes entre todos los firmantes del Pacto Global. Estos resultados nos hacen renovar nuestro compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas.

En materia de nuestros empleados, nuestro programa “El mejor empleador para nuestros empleados” logró lo más importante: mejoras sustanciales en la satisfacción de los empleados en la encuesta de clima interno. Esto muestra la madurez y flexibilidad de nuestros empleados ya que en un año de grandes desafíos como el cambio de marca se logró una mejora en la identificación con la compañía.

En materia de avances en los aspectos básicos de sustentabilidad logramos dar un paso adelante con el compromiso de nuestros proveedores. Sabemos que este es un gran desafío pero a base de diálogo y buenos sistemas de gestión logramos contagiar nuestro espíritu de desarrollo sostenible a toda nuestra cadena de valor.

Este modelo de sustentabilidad nos llevará a alcanzar nuestras visiones para el largo plazo, identificadas como “visión 2020” a lo largo del reporte.

Andrea Avila. CEO

nota de sustentabilidad



Nuestro reporte de sustentabilidad 2012 ha incorporado algunos aspectos que esperamos contribuyan a explicar a nuestros grupos de interés cómo hemos construido este reporte. En la sección Modelo de creación de valor de Randstad se puede encontrar nuestro modelo de sustentabilidad con la definición de los temas más relevantes, y en la sección Mecanismos de diálogo con las partes interesadas damos un detalle respecto de cómo hemos tratado de llevar adelante los diálogos necesarios para entender nuestras responsabilidades e impactos.

Para poder describir los impactos, desafíos y oportunidades hemos introducido al inicio de cada sección relacionada con nuestro modelo un detalle de nuestros enfoques de gestión para cada uno de nuestros

programas, que intentan resumir los aspectos más relevantes de nuestra gestión.

Cada una de estas secciones se describen así:



De esta forma podemos dar claridad a nuestro abordaje y evaluar nuestra gestión.

A continuación, resumimos en un breve repaso nuestros compromisos/desafíos y los niveles alcanzados, así como los objetivos para el próximo período.

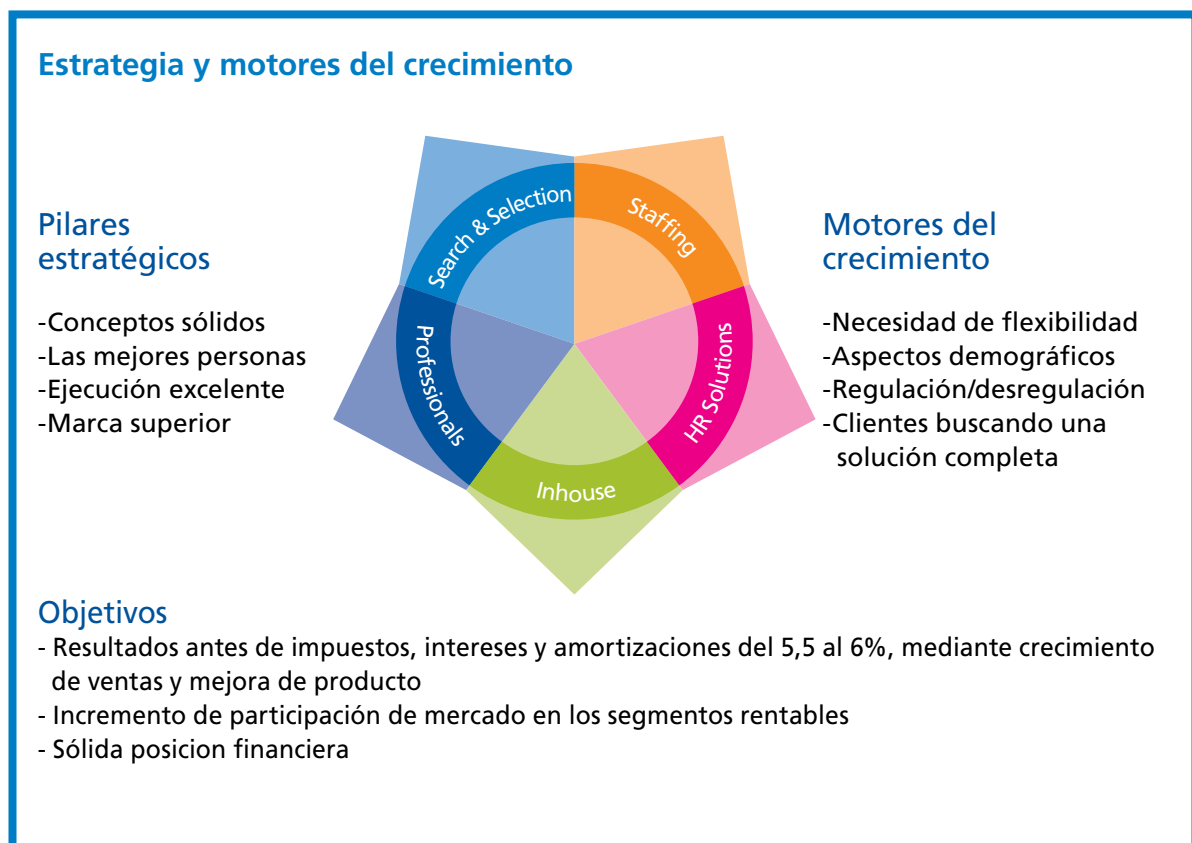
Qué dijimos	Qué hicimos	Valoración	Objetivos 2013
Que el comportamiento de nuestros clientes indique que nuestros valores fundamentales y nuestros conceptos innovadores nos diferencian y que nos prefieren por encima de los demás.	Elevamos el nivel de satisfacción de los clientes con un puntaje de 8,2/10, lo que nos posiciona por encima de la industria. Alcanzamos el promedio de satisfacción global más alto de la serie histórica, superando por primera vez los 8 puntos.	●●●	Mantener como base los niveles 2012.
Que el comportamiento de los colaboradores y las encuestas muestren que somos los preferidos gracias a nuestra capacidad de proporcionarles el mejor empleo.	Reducimos los accidentes laborales en toda la organización: se alcanzó la menor TAcc (11,13%). El 87,25% de los colaboradores tienen una percepción positiva de nuestra compañía según la encuesta de satisfacción laboral.	●●●	Continuar con la tendencia decreciente de la TAcc.
Que los resultados de las encuestas de empleados muestren que ofrecemos un ambiente seguro, saludable y de aprendizaje, con iguales oportunidades para todos.	Aumentamos los niveles de satisfacción interna logrando un puntaje general de 8.3/10 y puntajes mayores a 8 en cada aspecto (compromiso, satisfacción, recomendación, orgullo y retención).	●●●	Mantener como base los niveles 2012.
Que seamos reconocidos como un actor clave en los debates públicos sobre el empleo.	Fuimos finalistas del premio "Pioneros en inversión social" del Pacto Global de Naciones Unidas. Foco en la prevención del trabajo infantil. Desarrollo de VSO Argentina. Liderazgo como referentes en RSE.	●●●	Participación en el PioneerAwards de Pacto Global y en otros estudios comparativos locales.
Somos líderes en la gestión de la sostenibilidad en nuestra industria.	Alcanzamos el reporte B+, siendo nuestro cuarto reporte.	●●●	Mejorar nuestros procesos de medición y reporte para lograr su publicación en el primer trimestre del año.

Elsa Zorrilla. Gerente de Desarrollo Sostenible

estrategia y motores del crecimiento

Nuestra organización se basa en un modelo de creación de valor que simboliza la estrategia global. Nuestros pilares estratégicos -conceptos sólidos, las mejores personas, excelente ejecución y marcas superiores-, representan nuestra respuesta a los factores clave para el crecimiento y a las tendencias del mercado. Creemos que los siguientes motores de crecimiento externos definirán los servicios de Recursos Humanos en las décadas por venir: necesi-

dad de flexibilidad, aspectos demográficos, regulación/desregulación y clientes buscando una solución completa. Mediante la combinación de estos dos bloques, creamos valor para nuestros grupos de interés, lo que nos permite seguir desarrollando nuestro negocio a partir de nuestros cinco conceptos de servicios -Search & Selection, Staffing, HR Solutions, Inhouse y Professionals- y así cumplir nuestros objetivos estratégicos.





randstad en argentina

En julio de 2012 adoptamos el nombre Randstad, marca con la que opera el holding en los más de 40 países en los que está presente. Como un hito fundamental en la trayectoria de la empresa, este cambio de nombre fue el resultado de un proceso de integración que viene desarrollándose desde hace ya cuatro años; momento en que SESA Select se incorpora a Randstad a partir de la fusión internacional Randstad/Vedior.

El conocimiento del mercado argentino producto de los 32 años de trayectoria de la compañía en el país, sumado a la experiencia internacional de Randstad para interpretar las transformaciones de un mundo laboral cada vez más dinámico, son condiciones que nos otorgan una posición de privilegio para encarar la expansión que proyectamos.

Contamos con una red de 38 sucursales, en donde más de 390 empleados gestionan una nómina diaria de 11.000 trabajadores.

Integramos el grupo de las empresas del grupo Randstad en la Región de Latinoamérica (LATAM) y operamos a través de las siguientes razones sociales a nivel nacional: SESA Internacional S.A., Trading Internacional S.A., International Career Program S.A., Rest División Servicios S.A., Rest Personal Eventual S.A., Desarrollo Humano S.A., Sapphire Internacional S.A., Trading Agronegocios S.A. La aplicación de las mismas depende del cumplimiento de las normas legales vigentes y de las necesidades planteadas por cada operación del mercado. Cada una de estas empresas posee el respaldo económico del Grupo Randstad, como así también el respaldo internacional de Randstad.



estructura

Nuestra estructura de gobierno cuenta con personas de amplia experiencia en la industria y marcada trayectoria gerencial. Los roles clave de la organización son:

- Presidente (Chairman): Omar Avila
- Chief Executive Officer (CEO): Andrea Avila
- Chief Financial Officer (CFO): Maximiliano Schellhas
- Chief Marketing Officer (CMO), Communication, Recruitment and Selection: Regina Avila
- Human Capital Director (HC): José Tarzia
- Staffing, S&S Director: Viviana Melatini
- Outsourcing & Business Development Director: Jorge Figueroa
- RIS Manager: Alberto Torrisi,
- Sustainable Development Manager: Elsa Zorrilla

Adicionalmente a su equipo de conducción, la organización cuenta con tres (3) directores no ejecutivos.

sucursales

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Gran Buenos Aires: Avellaneda; Morón; San Isidro; San Miguel; Quilmes.
- Provincia de Buenos Aires: Bahía Blanca; Campana La Plata; Mar del Plata; Pilar; Mercedes.
- Región Litoral: Rosario; San Lorenzo; San Nicolás; Venado Tuerto; Gualeguaychú; Rafaela; Santa Fe, Resistencia.
- Región Centro Cuyo: Córdoba; Mendoza; Tunuyán; Luján De Cuyo; San Juan; San Luis; Villa Mercedes.
- Región Sur: Catriel; Comodoro Rivadavia; Cutral Có; Neuquén; Rincón de los Sauces.
- Región Noa: Tucumán; Salta.
- Uruguay.

Más información sobre nuestras sucursales y puntos de contacto en www.randstad.com.ar/quienes-somos/sucursales.

presencia global

Somos el segundo grupo más grande a nivel mundial en servicios de RRHH. Con más de 50 años de experiencia en el mercado internacional, contamos con un equipo de 29.320 empleados que proveen Servicios Integrales de RRHH a empresas clientes en más de 40 países. Esta trayectoria nos permite emplear diariamente a 581.700 colaboradores a través de sus 4.496 oficinas distribuidas alrededor del mundo.

Desde nuestra sede en Holanda, cotizamos en la bolsa de valores de Ámsterdam y nuestras ventas consolidadas en 2012 alcanzaron los 17.1 billones de EUROS. Randstad Holding nv es una compañía listada en el NYSE EuronextAmsterdam Exchange.

Escala de la organización

Nuestra compañía presenta un informe global de sus estados contables sin realizar una exposición de las operaciones individuales de cada uno de los países donde está presente. Esta decisión responde a razones estratégicas. No obstante, el reporte anual de la compañía, donde se presenta la información sobre sus subsidiarias, es de acceso público y puede consultarse en <http://www.randstadannualreport.com/>. En este sitio se pueden encontrar los procesos relacionados con la evaluación, remuneración y promoción de los ejecutivos en la organización.

Junto a otras 85 empresas en el mundo, nos hemos sumado al Programa Piloto de Reporte Integrado, una iniciativa global conducida por el International Integrated Reporting Committee (<http://www.theiirc.org/>) cuyo objetivo es dar transparencia a los reportes de las compañías en términos de estrategia, gobierno, performance y perspectivas futuras con vistas a la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo. Más información sobre el programa piloto puede encontrarse en <http://www.theiirc.org/companies-and-investors/pilot-programme-business-network/>



servicios

Dentro de nuestra propuesta integral de soluciones en Recursos Humanos se encuentran los siguientes servicios pensados para lograr mejoras de productividad y eficiencia para nuestros clientes.

Staffing

Brindamos apoyo profesional y eficiente para que las compañías dispongan de una plantilla de personal flexible que se adecúe según sea la necesidad de cubrir vacaciones, ausencias, picos estacionales o cualquier demanda de personal resultado de iniciativas productivas o comerciales extraordinarias y expansiones súbitas.

Además, nos ocupamos íntegramente de aquellos procesos de la empresa que no corresponden al core de su negocio, orientando a las compañías a resultados efectivos que garanticen la optimización de los recursos, la disminución de costos y el aumento de tu productividad.

Search and Selection

Realizamos los procesos de reclutamiento y selección del personal que ocupará puestos permanentes en las compañías. Nuestro sistema de selección se basa en una doble evaluación que considera tanto las competencias del candidato como el perfecto match entre el perfil del puesto, la cultura de la compañía y sus expectativas de desarrollo potencial.

Professionals

Nuestra división de Professionals se especializa en el reclutamiento y selección de los mejores talentos dentro de una gran variedad de disciplinas y especializaciones, tanto para puestos permanentes como para proyectos específicos. En un ambiente laboral cambiante y desafiante como el actual, una de las claves para una búsqueda de profesionales exitosa es el conocimiento profundo de los distintos mercados. Randstad Professionals se focaliza exclusivamente en encontrar profesionales destacados en diversas áreas como las de Ingeniería, Finanzas y Contabilidad, Capital Humano, Tecnología y Marketing y Ventas.

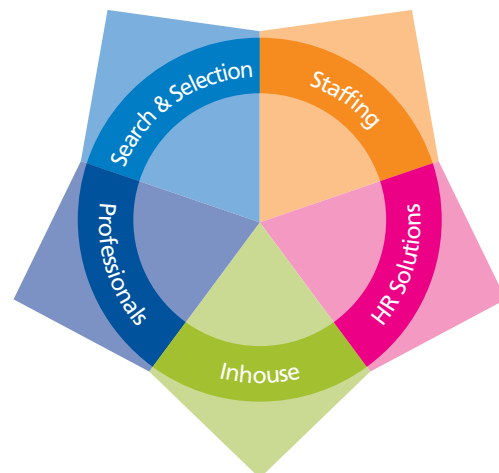
Nuestros consultores poseen una vasta experiencia y una fructífera agenda de contactos en sus respectivos campos de especialización, que les permite identificar, evaluar y referenciar a los candidatos cuyas competencias, experiencia y objetivos profesionales concuerdan con lo que cada compañía necesita para avanzar. De especialistas a especialistas, ese es nuestro diferencial.

HR Solutions

Colaboramos para que las empresas encarnen renovaciones profundas y estrategias de alto impacto a partir de evaluaciones de desempeño, mediciones del clima laboral, formación de cuadros de renovación e implementación de programas de jóvenes profesionales. También realizamos procesos de outplacement para disminuir el efecto que generan las desvinculaciones. Nuestra participación en estos proyectos permite a las empresas contar con mayores recursos para concentrarse en lo esencial de su estrategia de capital humano.

InhouseServices

Desarrollamos un proceso integral en Recursos Humanos, desde el reclutamiento y la selección hasta el planeamiento, la introducción y la gestión de altos volúmenes de personal. Lo característico de este concepto es la inclusión del rol de un Gerente de Procesos, especializado en el diseño e implementación de procesos orientados a optimizar la gestión de los Recursos Humanos y el de un Especialista de Cuenta que trabaja en las mismas instalaciones del cliente.





mercados verticales

Nuestra experiencia nos permite conocer en profundidad la problemática de distintos mercados verticales, posicionándonos competitivamente para ofrecer soluciones reales y a la medida de sus necesidades a los siguientes sectores:

- Agronegocios
- Trade Marketing & Promociones
- Energía, Petróleo y Minería
- Sales Force
- Industria
- Hotelería y Gastronomía
- Information Technology
- Health Care
- Banking&Finance
- Contact Centers

creación de valor

Nuestra misión es ser líderes en la construcción del mundo del trabajo y aportar valor a la sociedad por eso, damos a nuestros candidatos y colaboradores ese empleo que le permita desarrollar su talento y buscamos y encontramos para cada cliente el empleado que mejor se identifica con su organización.



Nuestra identidad como compañía se basa en 5 principios empresariales que son el fundamento de nuestro éxito, nuestra capacidad de cumplir con la misión y nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo.

1. **Conocer.** Somos expertos. Sólo podemos promover los intereses de nuestros candidatos, clientes, colaboradores, proveedores, staff y accionistas, si conocemos qué los moviliza y cuáles son sus objetivos.
2. **Servir.** Nuestro espíritu de servicio nos permite superar los requerimientos de nuestra industria.
3. **Confiar.** El compromiso con nuestros grupos de interés se basa en la confianza mutua que nos permite construir relaciones duraderas.

4. **Buscando la perfección.** Pretendemos mejorar e innovar nuestros procesos para satisfacer a nuestros clientes y colaboradores.

5. **Promover todos los intereses simultáneamente.** Consideramos que nuestro negocio debe siempre beneficiar a la sociedad en su totalidad, en este sentido, asumimos nuestra responsabilidad con la comunidad, el vínculo que nos une con nuestros proveedores y los intereses de nuestros accionistas.

Los valores que compartimos sirven de brújula para todos los que formamos Randstad, ya que guían nuestro comportamiento y representan el fundamento de nuestra cultura, convirtiendo a la empresa en el lugar en el que elegimos desarrollarnos profesional y personalmente.

principios éticos

Anticorrupción, transparencia y sobornos

Porque si queremos un país con menos corrupción, debemos empezar por erradicarla del mundo de los negocios, nos comprometemos a:

- Conducir nuestra actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.
- No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales o económicas.
- No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales o económicas.
- Prohibir expresamente la práctica de pagos o gratificaciones especiales que tengan como objetivo facilitar negocios e influenciar decisiones en beneficio personal y/o de nuestras empresas.
- No aceptar regalos y atenciones costosas o lujosas proveniente de proveedores o potenciales proveedores y/o clientes o potenciales clientes, que tengan la intención indebida de generar una ventaja comercial.
- Evitar hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación.
- Establecer nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando y respaldando nuestros valores.
- Llevar registros claros y actualizados de las gestiones y transacciones comerciales.
- Asegurar de que todos en nuestra empresa, al igual que nuestros clientes y proveedores, conozcan nuestros Principios.
- Respetar estos Principios aún en las situaciones difíciles.

randstad adhiere a
los 10 Principios Éticos
Universales declarados
por el Pacto Global de
las Naciones Unidas
www.unglobalcompact.org

Ámbito Laboral

Porque creemos en la dignidad del Trabajo, nos comprometemos a:

- Respetar la legislación que prohíbe el trabajo no registrado.
- Promover el entrenamiento, capacitación y desarrollo de nuestro personal.
- Promover condiciones de trabajo dignas y razonables.
- Colaborar en la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Promover la inclusión laboral de personas con discapacidades.
- Promover la equidad de género dentro y fuera de la empresa.

modelo de creación de valor de randstad

Un enfoque para el desarrollo sostenible

Nuestro modelo de creación de valor engloba a los valores fundamentales y los pilares estratégicos de la organización junto a los motores de crecimiento detectados en función de análisis de riesgos y oportunidades de largo plazo. Este modelo permitió definir un marco de sostenibilidad global basado en cinco pilares estratégicos de gestión.

Los siguientes capítulos del reporte se estructuran alrededor de los cinco aspectos estratégicos para la gestión de nuestra compañía.

1. La mejor fuerza de trabajo para nuestros clientes
2. El mejor empleo para nuestros colaboradores
3. Experiencia para una sociedad mejor
4. El mejor empleador para nuestros empleados
5. Fundamentos de sustentabilidad

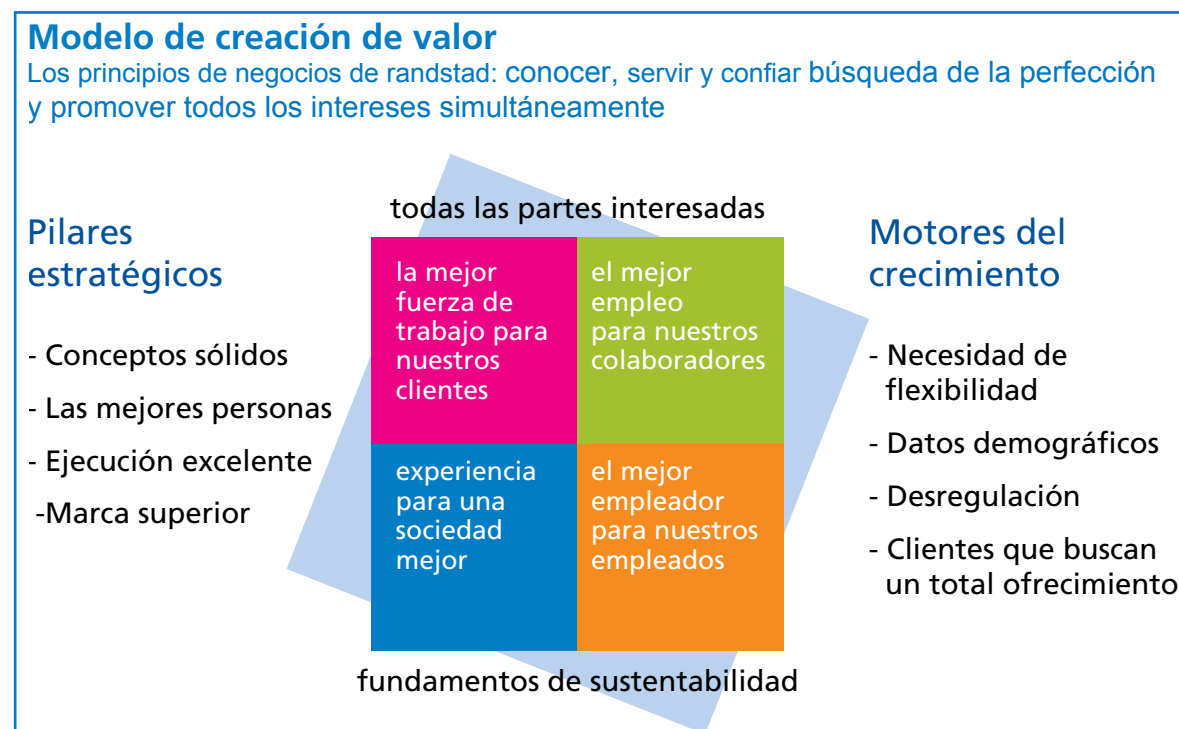
Todas las partes interesadas

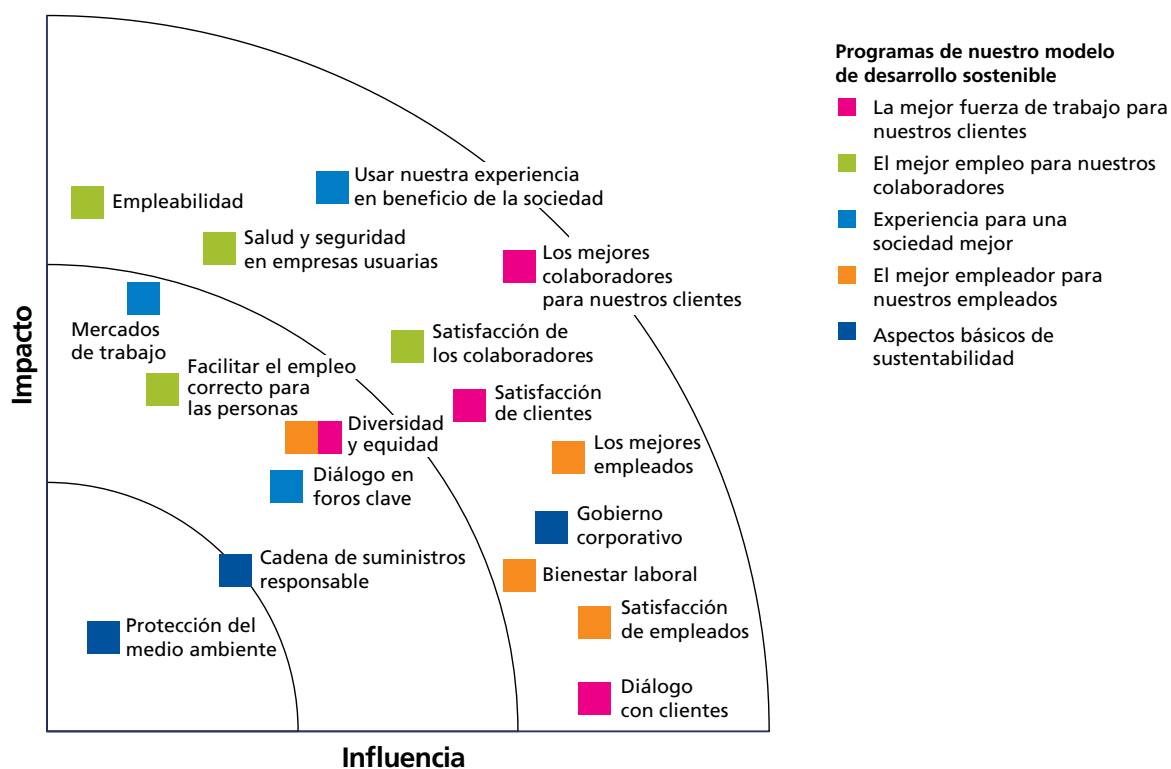
Sólo podemos promover los intereses de los grupos con quienes interactuamos si los conocemos bien porque eso nos permitirá construir una relación de confianza mutua, que se refuerza brindando servicios de calidad y apoyando los intereses de nuestro entorno dentro y fuera de los límites de la compañía.

Mecanismos de diálogo con las partes interesadas

Las partes interesadas son definidas por la Dirección Ejecutiva y el área de Desarrollo Sostenible en función de: (a) la experiencia adquirida en la gestión y en la confección de los tres reportes anteriores en el marco GRI, (b) los intereses estratégicos y (c) el marco de sostenibilidad global de Randstad. Cada una de las partes interesadas de nuestra organización está estrechamente vinculada con alguno de los pilares estratégicos de nuestro modelo de sostenibilidad.

El área de Desarrollo Sostenible es la encargada de verificar y promover que se lleven a cabo los meca-





nismos de diálogo con las partes interesadas de manera de fortalecer sus vínculos con la organización. Los principales actores durante 2012 fueron: colaboradores, empleados, gerentes, directores, clientes, actores del gobierno y la sociedad civil.

Por otra parte, el área de Capital Humano fue responsable de entablar el diálogo con el personal interno mientras que el área Comercial enfocó sus acciones en desarrollar los programas dirigidos a clientes y colaboradores para mantener un contacto estrecho con ellos.

Para medir y evaluar la evolución de las relaciones con los grupos de interés, el área de Marketing realizó encuestas entre los clientes y el personal interno.

Las acciones que realizamos tienen diferentes impactos sociales e influyen de distintas maneras sobre nuestras partes interesadas.

El gráfico muestra los asuntos que hemos identificado a lo largo de nuestras conversaciones con los grupos de interés, presentados en función de nuestra capacidad de generar un cambio en estos asuntos (influencia) y del impacto que podemos lograr en las partes interesadas. En cada sección del reporte damos tratamiento a estas necesidades con nuestros programas de sustentabilidad.

la mejor fuerza de trabajo para nuestros clientes

Ayudamos a nuestros clientes contar con una fuerza de trabajo balanceada, con empleados que tengan habilidades, competencias y se ajusten a la cultura de su organización. Asumimos un rol importante en la gestión de los activos clave de nuestros clientes: su gente



Visión 2020

Somos el socio líder en soluciones de Recursos Humanos porque ayudamos a nuestros clientes a crear una fuerza de trabajo balanceada, a ser empleadores atractivos y a convertirse en organizaciones eficientes.

Objetivos

Que nuestros clientes nos prefieran porque nuestros valores y conceptos innovadores nos diferencian del resto de las compañías.

Logros

Elevado nivel de satisfacción de clientes con un puntaje 8,2/10; lo que nos posiciona por encima de la industria. Alcanzamos el promedio de satisfacción global más alto de la serie histórica, superando por primera vez los 8 puntos.



diversidad

Mediante la red Club de Empresas Comprometidas (CEC) promovemos la inclusión laboral de personas discapacitadas tanto fuera como dentro de la empresa. Durante el 2012 se crearon los CEC's en Buenos Aires, Rosario, Córdoba y Mendoza. Además continuamos implementando el programa de Equidad de Género, oportunamente certificado por el INADI.

No se recibieron denuncias ni sanciones por trato discriminatorio durante el año 2012.

diálogo

Impulsamos las prácticas de gestión "a puertas abiertas" como herramienta de management y gestión de personas.

Se entiende por tal la apertura (física y filosófica) de los lugares de decisión jerárquica de la compañía, eliminando las barreras burocráticas y promoviendo el acceso de todo el personal a las Gerencias y Direcciones;

así como también el fomento del diálogo abierto, respetuoso y franco en todos los niveles de la organización.

Estos conceptos se gestionan con dos líneas de acción claramente definidas:

Línea directa: se establece un canal formal de comunicación directo con la Directora Ejecutiva y con los y las Directores/as para informar o proponer ideas en forma inmediata. Cualquier persona puede concertar una reunión, mandar un e-mail a un/a Gerente/a o Director/a sin recurrir a su superior directo o pedir permisos especiales.

"Caminar lento entre la multitud": se estimula la visita y caminata por los pisos y escritorios de cada empleado/a, para facilitar el diálogo informal con el personal. Es parte de la filosofía Management by Walking Around, donde se espera que quién es responsable por la gestión de un equipo esté cerca de los empleados cuando se realizan las operaciones.

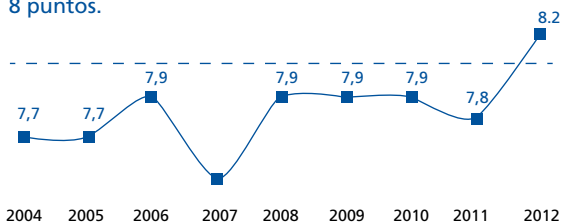
satisfacción

Durante 2012 alcanzamos el promedio de satisfacción global más alto de la serie histórica, superando por primera vez los 8 puntos. Con un promedio de 8,2 puntos se consiguió un ascenso de 0.4 décimas respecto

del año anterior.¹ El 97% de los clientes nos otorgó una calificación de entre 7 y 10 puntos. (Dato año 2011: 90%).

Nuestro nivel de recomendación es superior al de los líderes del mercado y al que obtuvimos en el período anterior.

En 2012 Randstad alcanza el promedio de satisfacción global más alto de la serie histórica. Con un ascenso de 0.4 décimas, se ubica por primera vez por encima de los 8 puntos.



Número total de clientes que respondieron a encuestas de satisfacción de clientes: Fueron entrevistados 189 contactos de 161 empresas cliente seleccionados por su representatividad en la operatoria de todas las sucursales y regiones a nivel país.

los mejores colaboradores



Nuestra empresa es proveedora de servicios de seguridad física en las instalaciones de Randstad en la ciudad de Rosario desde noviembre de 2009. Desde el inicio, Randstad se ha caracterizado por el fiel cumplimiento de las pautas contractuales siempre en consonancia con nuestra política de respeto a los valores éticos, las personas y la sociedad.

Dentro del marco de la RSE, ambas empresas hemos garantizado la realización de negocios de formas cada vez más inclusivas y pretendemos seguir en esa dirección. Hace unos días nuestra empresa recalificó la certificación de normas ISO 9001:2008 otorgada por QMS destacándose en el SGC (Sistemas de Gestión de Calidad) la prolijidad de Randstad en los procesos de facturación y cancelación de obligaciones por prestación de servicios.

La amabilidad y cortés trato hacia nuestro personal recibido de parte de los empleados y directivos de Randstad, constituye una particular característica de la vinculación entre ambas empresas.

Javier Guerin
Guerin Seguridad



¹ Estudio de satisfacción y potencialidad de negocios realizado por SEL consultores. Diciembre de 2012.

“ Coincidimos con Randstad en la concepción de la Responsabilidad Social Empresaria desde una perspectiva de valores como la ética y el diálogo social. La agenda de aspectos priorizados en los ámbitos públicos y privados tienen más puntos en común de lo que frecuentemente se sostiene en el imaginario colectivo.



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe viene compartiendo con Randstad Argentina al menos dos objetivos prioritarios establecidos en la Agenda de Trabajo Decente: la prevención y erradicación del trabajo infantil en sus distintas formas; y la generación de condiciones de igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo.

Los valores de participación y diálogo son fundamentales para consolidar políticas públicas desde una perspectiva integral, y esto lo hemos corroborado en las distintas experiencias ya implementadas como los Centros de Cuidado Infantil en zonas de cosecha a lo largo de toda la provincia de Santa Fe.

Julio Genesini
*Ministro de Trabajo y
Seguridad Social de la
Provincia de Santa Fe*



“ En Frimetal S.A. trabajamos con Randstad como proveedor de servicios de personal eventual desde hace más de 20 años; sosteniendo una relación comercial responsable y proactiva.



Una de las razones por la cual hoy seguimos eligiendo trabajar con Randstad es por el hecho de compartir ciertos valores corporativos, como es la importancia y valoración del Capital Humano.

Por otro lado, en nuestra compañía hemos desarrollado un Plan de RSE que ya estamos poniendo en práctica. Ante la necesidad de ampliar el campo de acción del mismo Randstad nos ofreció su apoyo y nosotros sabemos que en caso de necesitarlo podemos contar con él.

Shirli Perozzi
Frimetal S.A.



el mejor empleo para nuestros colaboradores

Nuestro compromiso es favorecer el acceso de nuestros colaboradores a un empleo que les permita desarrollar su talento y mejorar su empleabilidad, así como de asegurarnos que trabajen de manera segura y saludable. Además, nos moviliza la misión de llevar gente del desempleo al empleo contribuyendo positivamente a la sociedad.



Visión 2020

Proveemos acceso al empleo a la mayor cantidad de personas para que puedan desarrollarse en igualdad de oportunidades, respetando su salud e integridad. También asumimos un rol central en dar empleo a gente desocupada.

Objetivo

Que nuestros colaboradores nos prefieran gracias a nuestra capacidad de proporcionarles el mejor empleo.

Logros

El 87,25% de nuestros colaboradores tiene una percepción positiva de nuestra compañía de acuerdo a la encuesta de satisfacción laboral que realizamos. Se redujo la tasa de accidentes laborales, llegando a ser la menor marca histórica en 2012 (11,13%)

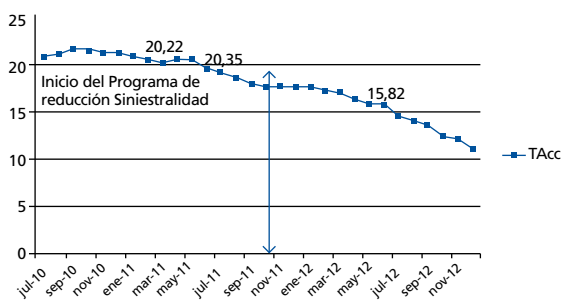
salud y seguridad laboral

Implementamos un plan de prevención de riesgos para bajar el índice de accidentes entre los colaboradores, que incluye controles sobre la ejecución de los procesos y charlas de capacitación para el personal dirigidas a mejorar la gestión de la seguridad en su lugar de trabajo. Nos enfocamos en disminuir la tasa de accidentalidad en la cosecha del citrus trabajando en conjunto con un proveedor especialista en seguridad y salud ocupacional.

Evolución de accidentes

Se muestra a continuación la evolución de la tasa de accidentalidad (TAcc) entre nuestros colaboradores. En 2012 se alcanzó la menor TAcc (11,13%) desde el inicio del Programa de Reducción de Siniestralidad y se estima que la misma continuará descendiendo

Tasa de Accidentalidad



empleabilidad

Del desempleo al empleo, inserción laboral.

Cuando publicamos avisos gráficos de búsqueda laboral, nos aseguramos que cumplan las disposiciones generales respecto a criterios de inclusión y las sugerencias propuestas por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). También indicamos el número de asociado a la Federación de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), dando transparencia de nuestra pertenencia a las organizaciones del sector.



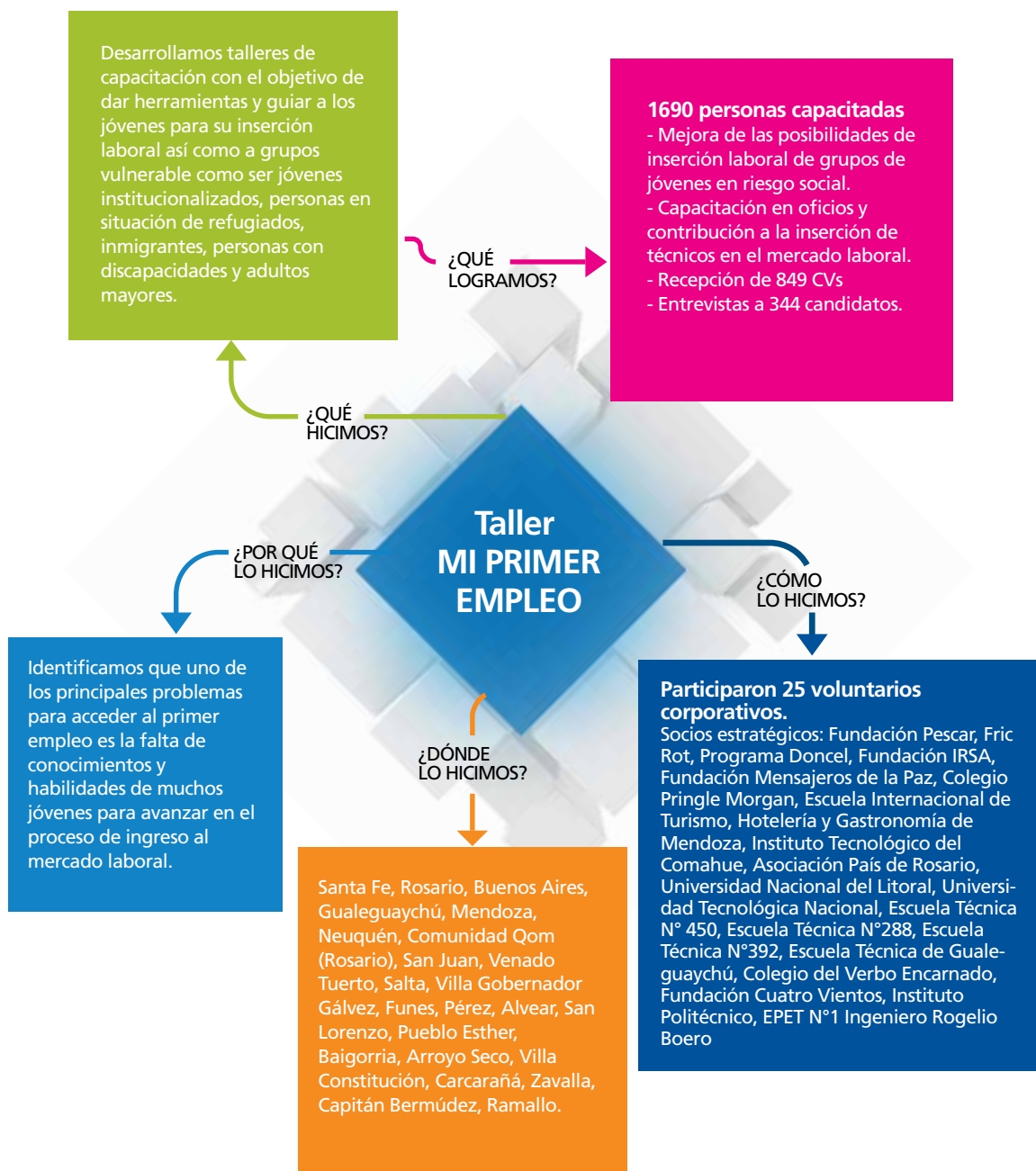
Somos conscientes de la existencia de colectivos sociales que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo. En este sentido, llevamos a cabo proyectos de inserción laboral con una formación orientada al desarrollo de habilidades para integrar o reintegrar a estas personas al mercado laboral.

Durante el 2012 se fortaleció el proyecto **Taller Mi Empleo** reforzando las alianzas con organizaciones civiles en las diferentes localidades del país.

A su vez se continuó trabajando en la inclusión laboral de:

- Pueblos originarios: continuación del proyecto con la comunidad Qom de La Travesía. Alianza con Inicia y ProNiño Rosario.
- Adultos Mayores.
- Personas con discapacidades.
- Personas Refugiadas: dictado del Taller Mi Empleo; entrevistas a las diferentes comunidades; trabajo con ACNUR: visitas conjuntas a empresas para la inclusión de estas personas en Rosario y Mendoza.

Proyecto de Inserción Laboral



facilitar el empleo correcto

El 94,90% de nuestros colaboradores y colaboradoras está cubierto por un convenio colectivo de trabajo. (94,07% en 2011).

Respecto a la equidad de género, en 2012 el análisis de las compensaciones arrojó que los varones perciben en promedio un 4,68% de remuneración bruta mayor a igual categoría, pero durante el 2011 las mujeres percibieron un 4,77% de remuneración bruta mayor. Estos montos muestran que si bien de un año a otro puede haber variaciones menores al 5%, estas se compensan en el tiempo, validando el punto de que en **Randstad a igual categoría profesional no hay diferencia salarial entre varones y mujeres.**

En promedio, durante 2012 se empleó a 9.717 colaboradores por semana (en 2011 esta cifra fue 10.673).

No hemos tenido incidentes como denuncias o reclamos en nuestras comunicaciones de marketing incluyendo la promoción, la publicidad y el patrocinio.

En todo el año se trabajaron 17.967.064 horas (incluye horas extras y excluye vacaciones). El 91,46% de los colaboradores trabajó full time (en tanto el 92,9% lo hizo en 2011).

Algunos proyectos de intervención social, como la **Red de Intermediación Laboral**, contribuyen a **facilitar el empleo correcto.**

satisfacción de colaboradores

Medición de satisfacción

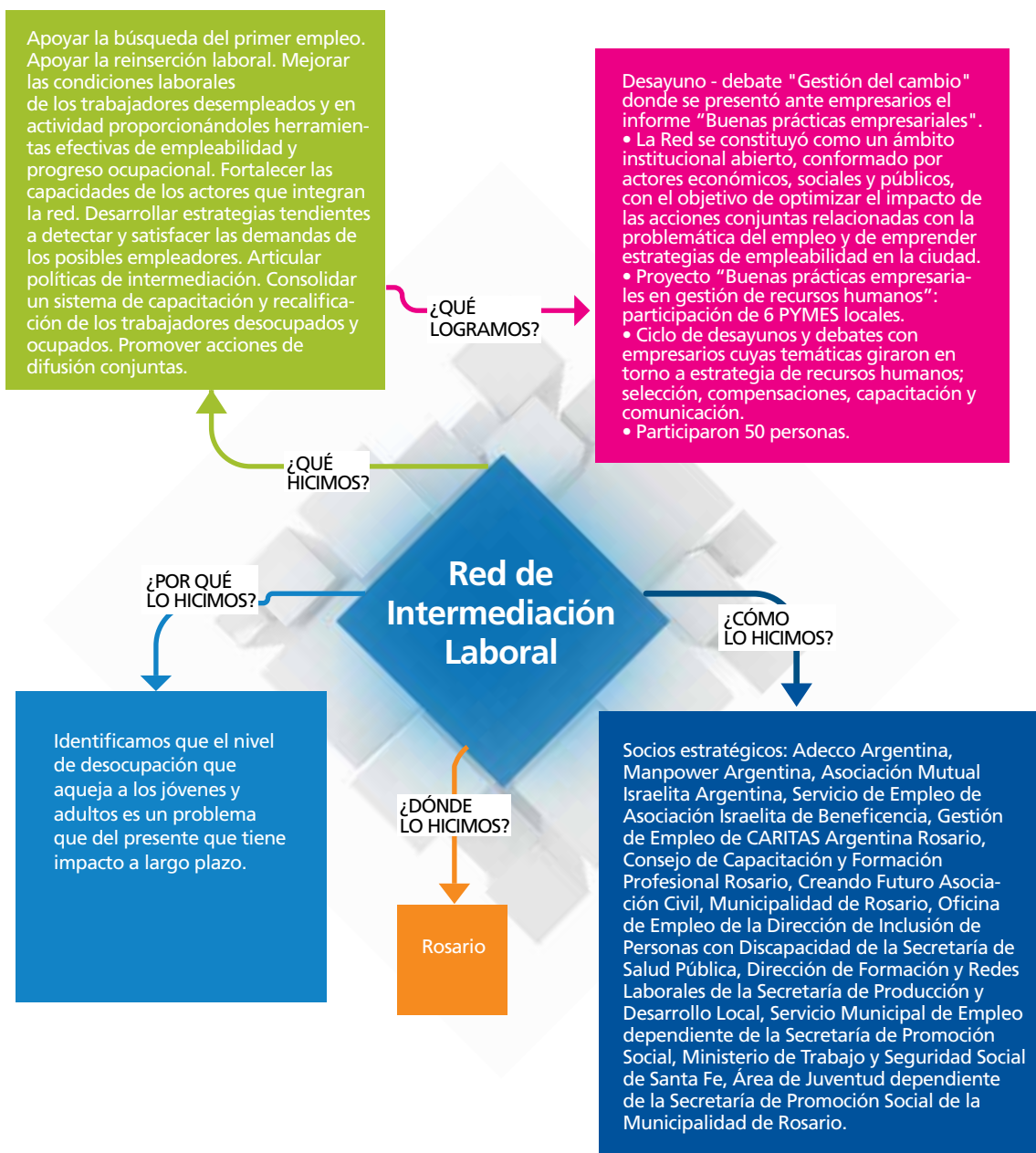
La totalidad de nuestros colaboradores activos a octubre de 2012 (8.782 personas) fueron invitados a dar su opinión en las encuestas de satisfacción de empleo, de los cuales 1.616 dieron su testimonio. El 87,25% respondió satisfactoriamente a la pregunta "¿Recomendaría a Randstad?" (porcentaje de colaboradores que respondió con 6 o más puntos a la pregunta de satisfacción). En 2011, de 1.410 colaboradores encuestados, el 95% tuvo una respuesta mayor a 6 puntos sobre 10 en calificación general.

Beneficios

"Qué bueno es conocerte" es nuestro programa de beneficios para colaboradores que llevamos adelante desde 2010, año en el cual fue implementado. Es nuestra manera de conceder beneficios a nuestra fuerza laboral, independientemente de nuestras empresas usuarias.



Proyecto de Inserción Laboral



el mejor empleador para nuestros empleados

Nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener a las mejores personas. Buscamos talento superior, sin importar edad, discapacidad, estado civil, nacionalidad, raza, religión u orientación sexual.



Visión 2020

Deseamos ser un empleador atractivo y diverso, con las mismas oportunidades para todos, en un ambiente donde se desarrolle el conocimiento y la confianza, y con la conciencia de que logramos esto sirviendo a los demás.

Objetivo

Los resultados de las encuestas de empleados muestran que ofrecemos un ambiente seguro, saludable, y de aprendizaje, con iguales oportunidades para todos.

Logros

El nivel de satisfacción de nuestro personal fue superior en 2012 en comparación con el año anterior. En promedio logramos una marca de 8,30/10; con valores mayores a 8 en cada aspecto (compromiso, satisfacción, recomendación, orgullo y retención).

bienestar Laboral

Durante el 2012 se trabajó con los resultados de la encuesta interna del año anterior para dar tratamiento a sus resultados. Se realizaron focus group y se tomaron medidas para mejorar el clima laboral.

Los ejes temáticos que fueron abordados son los siguientes:

- Comunicación y distribución de información.
- Reconocimiento de los méritos en la asignación de proyectos.
- Participación.
- Cuidado de las personas.
- Planes de carrera y promoción.

Seguridad Laboral

Todo el personal recibe la inducción a la compañía a través del Programa de Inducción que se realiza en forma interactiva. Este programa cuenta con un módulo sobre el cuidado de la salud y accidentes laborales.

Asimismo, se actualizó el plan de evacuación y se realizó un simulacro de evacuación, también se brindó entrenamiento a los brigadistas.

Se realizan periódicamente mediciones en las oficinas de: luminosidad, ergonomía, puesta a tierra, sonoridad, entre otras. También se confecciona anualmente El Programa Anual de Prevención (PAP).

Se realizaron capacitaciones sobre elementos de protección personal, ergonomía; riesgo en la oficina, conducción a la defensiva en vehículos livianos, primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP).



En nuestra Casa Central tenemos un comité mixto que trabaja en la mejora de la siniestralidad en las empresas usuarias y en la mejora de la seguridad y salud laboral. El alcance de este comité ad hoc es la representación del 100% del personal interno (sólo para Casa Central).

Los días perdidos por lesión en 2012 fueron 15 para el personal interno, sin reportarse accidentes de gravedad.

los mejores empleados

Apertura de empleados por género y región

Nuestra dotación de personal interno está integrada por 301 personas distribuidas en todo el país.

	175
	126
Total general	301

Promociones internas

Uno de nuestros principios es cubrir como mínimo el 80% de nuestros puestos gerenciales con promociones internas, objetivo que volvimos a superar en 2012. Animamos a nuestra gente a definir su propia carrera profesional a través de la planificación del desarrollo individual en la evaluación de desempeño, siendo este el punto de partida para su formación y desarrollo cualquiera fuere su nivel jerárquico en la organización. Bajo este principio buscamos consolidar nuestra cultura y garantizar la continuidad y el crecimiento del negocio.



Trabajo en la empresa desde 2007. Desde mi ingreso, me he desempeñado en diferentes funciones pero siempre relacionadas al área de selección.

A partir de mis primeros pasos en la Organización, mi crecimiento ha sido constante. Ingresé como Consultora Sr. en SelectExecutives Rosario, luego pasé a ocupar la Jefatura del área y actualmente me encuentro coordinando la selección de las regiones Litoral y NOA, dependiendo directamente del Gerente Regional.

Mi puesto actual me permite conocer y visitar las once sucursales que componen las regiones.

Mi historia en la Organización me permite dar cuenta de cómo se privilegia al personal interno a la hora de las promociones y el desarrollo de carrera.

También he participado activamente de la gestión de RSE, liderando y coordinando durante dos años la administración del Taller de Mi Primer Empleo, taller que surgió de la creatividad y dedicación de Karina Saley y quien les habla. Dicho Taller se ha replicado en numerosas Instituciones del ámbito académico y de desarrollo social.

Me siento fuertemente identificada con la estrategia de RSE de la organización porque apunta a la inclusión y a la no discriminación. Esta política que en la práctica diaria se cumplen en un 100%. Adhiero a esta decisión porque es a través de la inclusión como lograremos sustentar y hacer crecer el desarrollo social de nuestro país.

Alicia Cosalli
Coordinadora Regional de Selección Litoral y NOA



OFICINA CENTRAL	124
CORDOBA	22
ROSARIO	13
CAPITAL FEDERAL	45
CÓRDOBA CAPITAL	10
SAN MIGUEL DE TUCUMAN	8
NEUQUEN	8
BAHIA BLANCA	5
MORON	5
COMODORO RIVADAVIA	5
VENADO TUERTO	4
SAN NICOLAS	4
SAN ISIDRO	4
AVELLANEDA	4
SANTA FE	4
SAN LORENZO	3
LA PLATA	3
MENDOZA	3
LUJAN DE CUYO	3
PILAR	3
RESISTENCIA	3
SALTA	3
GUALEGUAYCHU	2
VILLA MERCEDES	2
SAN JUAN	2
MAR DEL PLATA	2
CAMPANA	2
QUILMES	1
CUTRAL-CO	1
RAFAELA	1
CATRIEL	1
TUNUYAN	1

Compromiso: Argentina llegó a Randstad

Como parte de la su estrategia de rebranding, en abril de 2012 pusimos en marcha un plan interno para fomentar el compromiso de la marca con el objetivo de inspirar a los empleados y otorgarles la formación para que puedan transmitir una experiencia de marca única, crear lealtad de los clientes y fomentar el crecimiento del negocio.

Los actos de inauguración realizados el 25 de abril y 26 en Buenos Aires fueron la piedra angular: bajo el lema "Argentina llegó a Randstad", Coordinadores Regionales y Gerentes compartieron reuniones en el que pusieron su experiencia personal y profesional juntos y entretajidos para formar una nueva identidad en el mundo del trabajo de Argentina. Paul Van de Kerkhof (Director General de Randstad Holding) y Dorothee Pastoor (Directora de Recursos Humanos e Innovación para Randstad Holding) fueron invitados a participar de esta experiencia inolvidable.

"Argentina llegó a Randstad" significa que el ser parte de una empresa es algo más que un nombre: representa a su gente, tradiciones e historias personales. También poner de relieve la diversidad de culturas e historias que se integran bajo un mismo nombre, que ahora también incluye la identidad de Argentina para ayudar a construir una misión fuerte, proporcionando los mejores servicios y alcanzar los objetivos.

El plan se basó en los siguientes aspectos fundamentales:

- Reuniones & Eventos: reuniones "Argentina llegó a Randstad" para gerentes, y talleres de trabajo para todo el personal.
- Comunicaciones: newsletters "Historias compartidas", look&feel "Gran Abrazo / Big Hug" y revista interna "Punto de Encuentro".
- Marketing Interno / Marketing "Uno a Uno": entrega de merchandising a nuestros empleados, creación de concursos internos y diseño de la ambientación de las oficinas.

- Fiesta de lanzamiento de marca para personal interno: 30 de junio.

Capacitación

Creemos que capacitar a nuestros empleados es importante para desarrollar y retener a las mejores personas. Durante el 2012 cada empleado recibió en promedio 34 horas de formación.

- Personal Jerárquico (Directores, Gerentes Nacionales, Gerentes Regionales y de Especialidades): 123,6 Hs.
- Mandos medios (Gerentes de Sucursales, Coord. de Selección, Responsables y Jefes de CCR): 34,4 Hs.
- Personal de línea CCR, sucursales y especialidades: 23,4 Hs.

Los talleres para el proceso de integración de marca demandaron 1.213 horas de formación y entrenamiento. La inversión en formación durante 2012 fue de: \$ 801.511.²

Medición del desempeño

El 100% de los empleados reciben evaluaciones regulares sobre su desempeño y desarrollo profesional.

Retención

La tasa de rotación personal interno de Randstad Argentina para el año 2012 fue de 22,8% (en 2011 la tasa fue del 16,8%).

Relaciones del trabajo

Un 52% de los empleados está cubierto por un convenio colectivo de trabajo (en 2011 fue el 63%).

² Con una cotización del Euro de \$6 aproximadamente (al 31/12/12) son 133.585 euros.

los mejores empleados

Encuesta de Clima Laboral

Esta encuesta está orientada a la medición del nivel de compromiso, el que se construye a partir de cuatro indicadores: retención, satisfacción, orgullo y recomendación.

Aspecto evaluado	2012	2011
Compromiso	8,3	7,9
Satisfacción	8,2	7,7
Retención	8,3	7,9
Orgullo	8,6	7,9
Recomendación	8,5	7,9

Nuestra compañía obtuvo una calificación de 8.3 en nivel de compromiso, superior al valor del año anterior (7.9) y también superando nuevamente el valor promedio obtenido por el Holding y a un estudio de benchmark de la industria (7.3). Este valor representa el mayor valor histórico obtenido por la empresa, ubicándonos en el quinto lugar entre todas las empresas del Grupo Randstad que participaron en la encuesta.

EL 100% del personal fue convocado a participar en las encuestas de satisfacción de empleo que es de carácter anónimo y no obligatoria. En 2012 el 88% respondió la encuesta.

diversidad laboral

En 2012 no se registraron incidentes de discriminación. Trimestralmente esta información se reporta a la casa matriz.

Trabajamos continuamente en la inclusión de grupos vulnerables. A fines del 2012 se encontraban empleadas en la organización 4 personas con discapacidad y como iniciativa podemos destacar mejoras en el procedimiento de reclutamiento para la inclusión de personas con discapacidad.

Reafirmamos el compromiso asumido con en INADI cuando integramos el grupo de las 10 primeras empresas argentinas en obtener la certificación del Modelo de Equidad de Género 2009 del INADI.

experiencia para una sociedad mejor

Buscamos colaborar para la constitución de una sociedad más equilibrada aportando nuestro conocimiento y experiencia sobre empleo, a través del diálogo social, el crecimiento socioeconómico y promoviendo desarrollos que benefician a los individuos y a la sociedad en general. Hacemos hincapié en el papel de la industria de servicios de recursos humanos para ayudar a los jóvenes a encontrar su lugar en el mercado laboral.



Visión 2020

Deseamos darle forma a una mejor sociedad activando nuestro conocimiento y experiencia. Esto está enfocado en (pero no limitado a) nuestro conocimiento en el mercado del empleo. Propugnamos el desarrollo con beneficios individuales y para la sociedad en general.

Objetivos

Somos reconocidos como un actor claro en los debates públicos sobre el empleo.

Logros

Finalistas de los premios PIONEROS EN INVERSIÓN SOCIAL de Pacto Global de Naciones Unidas. Foco en la prevención del trabajo infantil. Desarrollo de VSO Argentina. Liderazgo como referentes en RSE.

remover barreras a la movilidad global

La gestión del talento es una prioridad clave. Desde el Holding, la Frits Goldschmeding Academy ofrece diferentes programas para el desarrollo gerencial. Estos se crean en colaboración

con prestigiosas escuelas de negocios internacionales como TIASNIMBAS, INSEAD, IMD y otros líderes de enseñanza. Su propósito es apoyar a nuestros futuros líderes para que puedan desarrollar las habilidades y capacidades de gestión estratégica que aseguren sus éxitos en el mundo de los negocios.

Solo en el año 2012, se formaron 375 senior managers de todo el mundo en 12 diferentes programas de desarrollo de talento, entre los cuales se encuentran algunos gerentes de Argentina.

aumentar el rol en la regulación del mercado de trabajo



International Confederation of Private Employment Agencies

Durante 2012 Omar Ávila, Embajador de Relaciones Públicas de Randstad, se desempeñó como Representante Regional de América del Sur en CIETT.



Confederación Latinoamericana de Empleadores de Trabajadores Temporales y Afines

En 2012 Randstad ocupó la presidencia de CLETT&A a través de la figura de Omar Ávila.



A lo largo del 2012 Randstad ejerció la Vicepresidencia I en la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporal, ocupada por Omar Ávila.



COPRETI Santa Fe. Somos la única empresa que está en la comisión cuatripartita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe y trabajamos por la replica en la provincia del programa "Jardines de Cosecha" bajo el nombre de "Casitas". En el 2012 se realizaron replicas en: Coronda (2), Desvío Arijón (1) y en Cayastá (1).

diálogo en foros claves



Claves 2012

Somos miembros de la Comisión Directiva de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil que es presidida por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI). Formamos parte de la comisión de capacitación y somos promotores del programa más exitoso de esta red, Jardines de Cosecha. Uno de los logros obtenidos en el 2012 es la replica del programa en Santa Fe y el cierre de un acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Social para realizarlo en la provincia de Misiones. También se fortaleció el programa en Salta y Jujuy, logrando extender la edad de participación de los niños y aumentando la cantidad de beneficiarios (en Salta 354 niños y en Jujuy, 246).



Formamos parte del cuerpo de gobierno de la red argentina del Pacto Global de Naciones Unidas. A su vez, integramos la comisión de cátedra del Pacto Global que acompaña las capacitaciones en diferentes provincias.

Nuestros compromisos son:

- Promover y difundir los principios del Pacto Global y la labor de la red local.
- Sensibilizar y capacitar a los miembros de la red local y otros interesados en la responsabilidad social.
- Promover la presentación de Comunicaciones de Progreso y mejorar la calidad de las mismas.

Derechos Humanos:

Principio 1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares laborales:

Principio 3. Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

Medio ambiente

Principio 1. Las Empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 3. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción:

Principio 10. Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



Randstad es miembro fundador de MoveRSE y ocupó la presidencia de la organización durante 2011 y 2012 mediante nuestra Gerencia de Desarrollo Sostenible. Somos socios activos en la difusión de la gestión ética y el fomento de las alianzas entre organizaciones de diferentes sectores para programas relacionados con las actividades de nuestros socios.



Somos miembros fundadores de la Red Argentina de RSE (RARSE) y promotores de su desarrollo, pues trabajamos convocando a redes empresarias para que difundan el desarrollo sostenible de las organizaciones en diferentes partes del país.

Diálogo

Porque estamos convencidos de la importancia de que las empresas cuenten con una estrategia de RSE, participamos activamente en organismos y asociaciones tales como Pacto Global, MoveRSE, Red Nacional de RSE, entre otras y en carácter de invitados disertantes en diferentes congresos, foros, cátedras y seminarios tanto a nivel nacional como internacional.

Otras organizaciones en las cuales participamos son:

Asociación de Dirigentes de Relaciones Industriales del Litoral (ADRIL); Asociación de Dirigentes de Personal de la Zona Sur; Asociación Civil MOVE RSE; Asociación Civil Valos; Cámara Argentina de la Industria Plástica; Cámara Argentina de Servicios Empresariales (CASEEC); Cámara de comercio Argentino-Holandesa; Cámara de Comercio de los E.U.A. en la República Argentina (AMCHAM); Cámara de Comercio, Industria Y Producción de Resistencia; Cámara de Comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo; Cámara empresaria del Parque Industrial Pilar; Comisión Provincial por la Erradicación del Trabajo Infantil Santa Fe (COPRETI); Comisión Nacional por la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI); Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT); Federación Industrial de Santa Fe; Fundación del Tucumán;

Fundación Libertad; Grupo Polo Tecnológico Rosario; Grupo Trascender S.C.; Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA); Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG); Unión Industrial de Avellaneda; Centro Comercial e Industrial de Rafaela; Pacto Global de las Naciones Unidas y Club de Empresas Comprometidas

experiencia en beneficio de la sociedad

Jardines de Cosecha

Cada año desde 2008, hemos trabajado en programas especiales de cuidado de niños en provincias rurales en todo el país. El programa se llama "Jardines de Cosecha" y se ejecuta durante la temporada de cosecha, proporcionando a los trabajadores rurales un lugar seguro para dejar a sus hijos durante el día. El programa también concientiza sobre trabajo infantil y busca garantizar la permanencia de los niños en las escuelas. En 2012, más de 700 niños participaron en el programa. En áreas donde los Jardines de Cosecha han sido activos, el 100% de los hijos de los trabajadores de campo han mantenido sus niveles de asistencia a la escuela durante la temporada de cosecha. Además, los padres no estaban preocupados por dónde dejar a sus hijos al irse a trabajar y podían

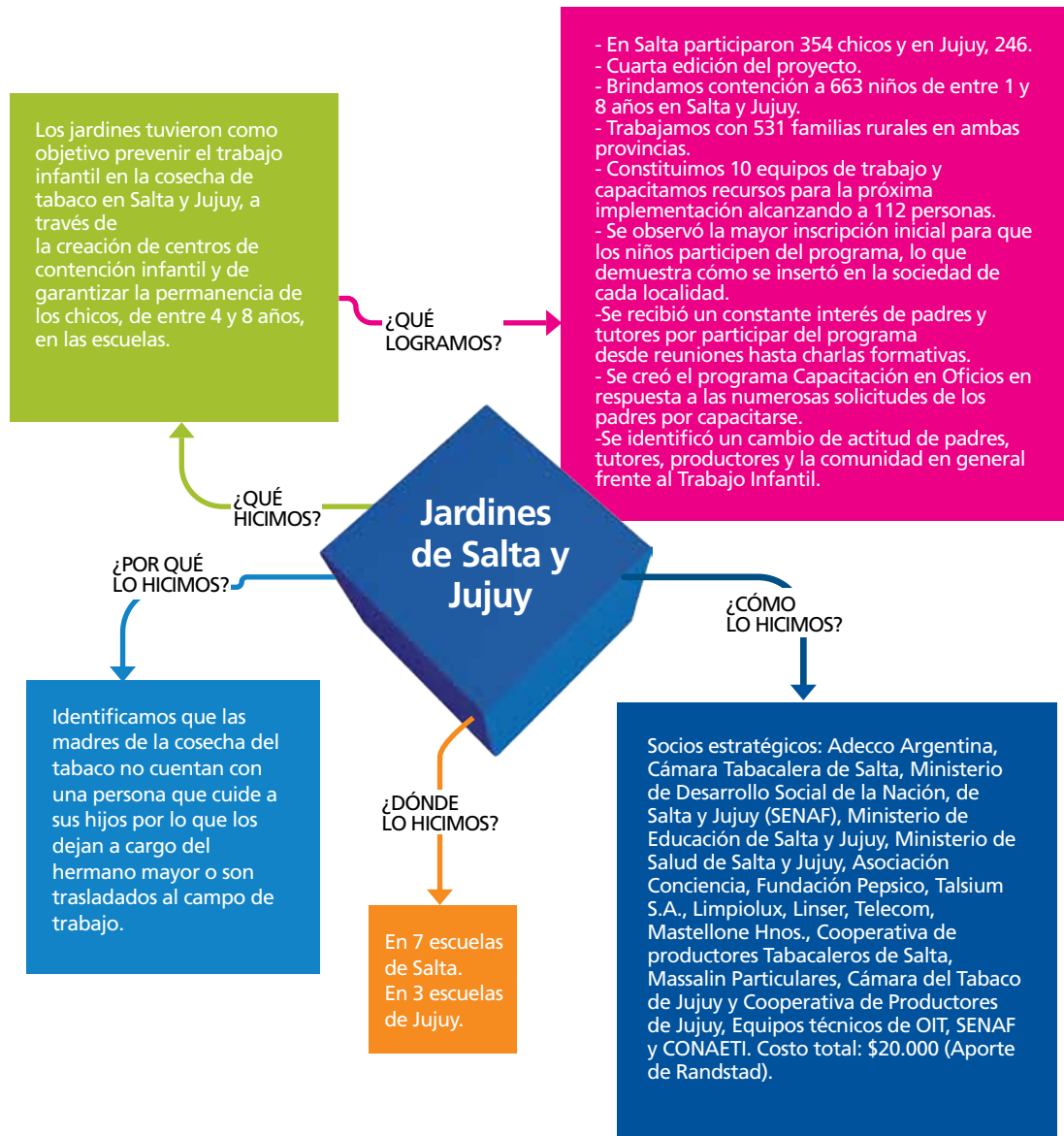
centrarse en sus puestos de trabajo durante todo el día, lo que aumentó su productividad.

Este proyecto fue uno de los 50 finalistas del PioneerAwards del Pacto Global, una competencia a escala mundial sobre principios de inversión social que revisó proyectos de distintas organizaciones de todo el mundo (<http://p4si.org/>). Con gran alegría recibimos la noticia de que nuestro programa Jardines de Cosecha fuera elegido entre los más relevantes del mundo, ante la mirada experta del Pacto Global por medio de su Secretaría para los Principios de Inversión Social.

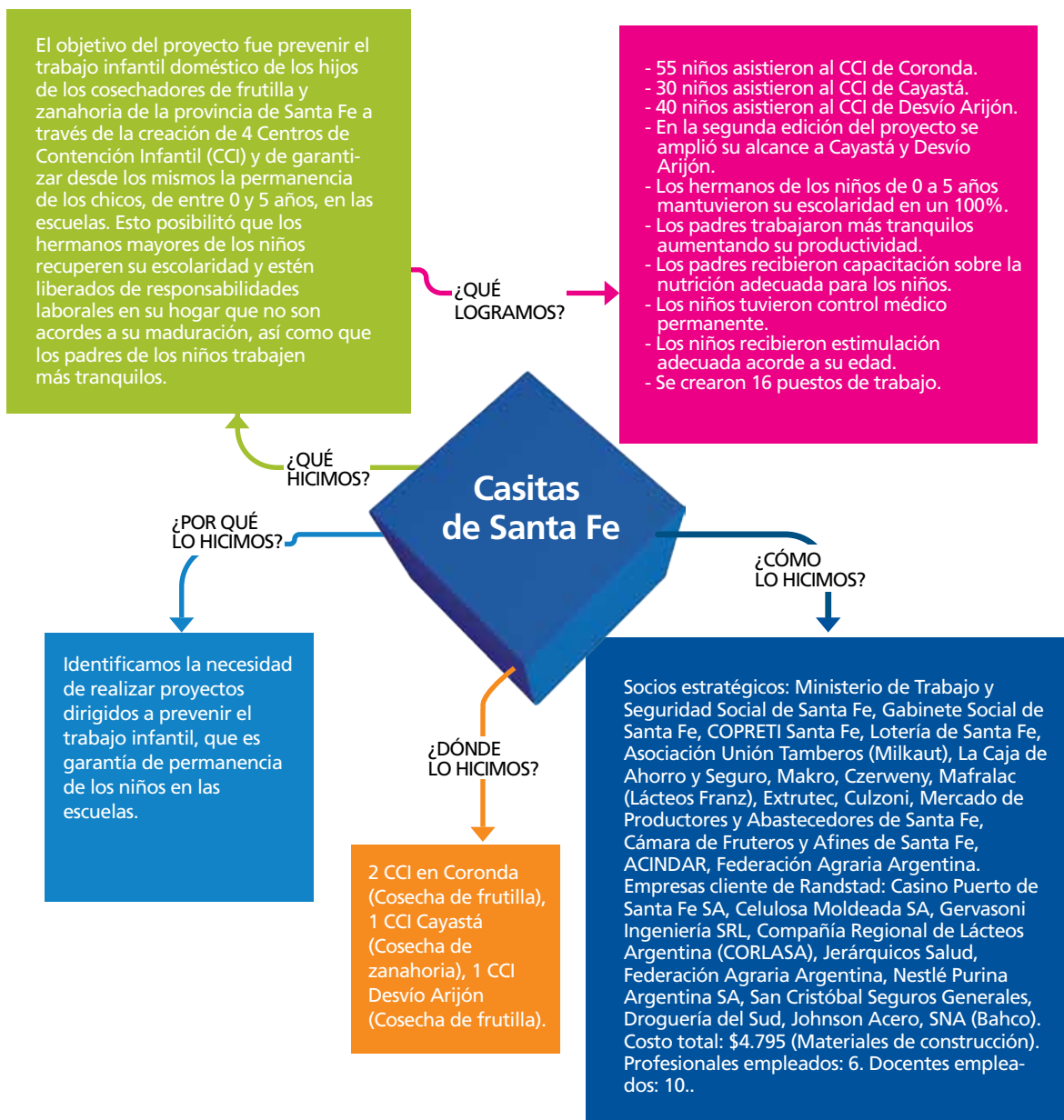
Los diagramas a continuación describen los principales aspectos de los proyectos de prevención del trabajo infantil.



Proyecto de Prevención de Trabajo Infantil



Proyecto de Prevención de Trabajo Infantil



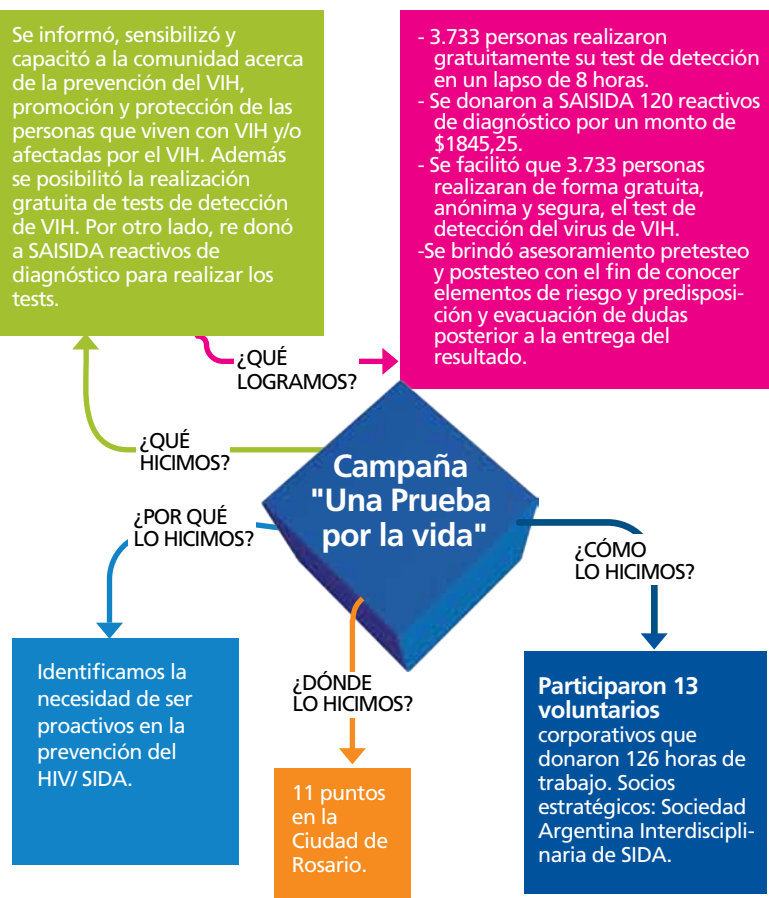
VSO

Tercer año de ejecución del programa VSO.

Volunteering Service OverSeas es una organización internacional sin fines de lucro que impulsa programas de voluntariado para lograr desarrollo sustentable en algunas de las regiones más pobres del planeta. VSO llega a Argentina a través de Randstad, que patrocina sus proyectos en todo el mundo. Los voluntarios de VSO realizan un acercamiento "persona a persona" focalizándose más en el desarrollo sustentable que en una ayuda de corto plazo. Trabajando en sociedad con la gente local, comparten sus habilidades y conocimientos con una comunidad a los que se les beneficiará aún después de terminado el proyecto.



Proyecto de Prevención de HIV



Convenio de Adhesión con Fundación Huésped

Nos sumamos a los objetivos de Cero nuevas infecciones por VIH, Cero muertes por SIDA y Cero Discriminación.

Nos comprometemos a que la percepción real o supuesta de que un empleado vive con VIH no influenciará su ingreso, permanencia o promoción en nuestras empresas. Nos comprometemos, en la medida de nuestras posibilidades, a proveer información, sensibilizar y brindar capacitación a nuestros empleados sobre la prevención del VIH y la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que viven con VIH y/o que son afectadas por el VIH.

Durante el 2012 se difundió dentro de la compañía nuestro compromiso con la respuesta al VIH/ SIDA; se ampliará profundamente el campo de acción en este sentido junto a Fundación Huésped durante 2013.

Inclusión.

Por ser intermediarios entre la oferta y la demanda de empleo, conocemos las necesidades de las empresas y las capacidades de los trabajadores. Esta posición estratégica nos permite generar acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de aquellos colectivos de difícil inserción laboral.



Comunidad Qom

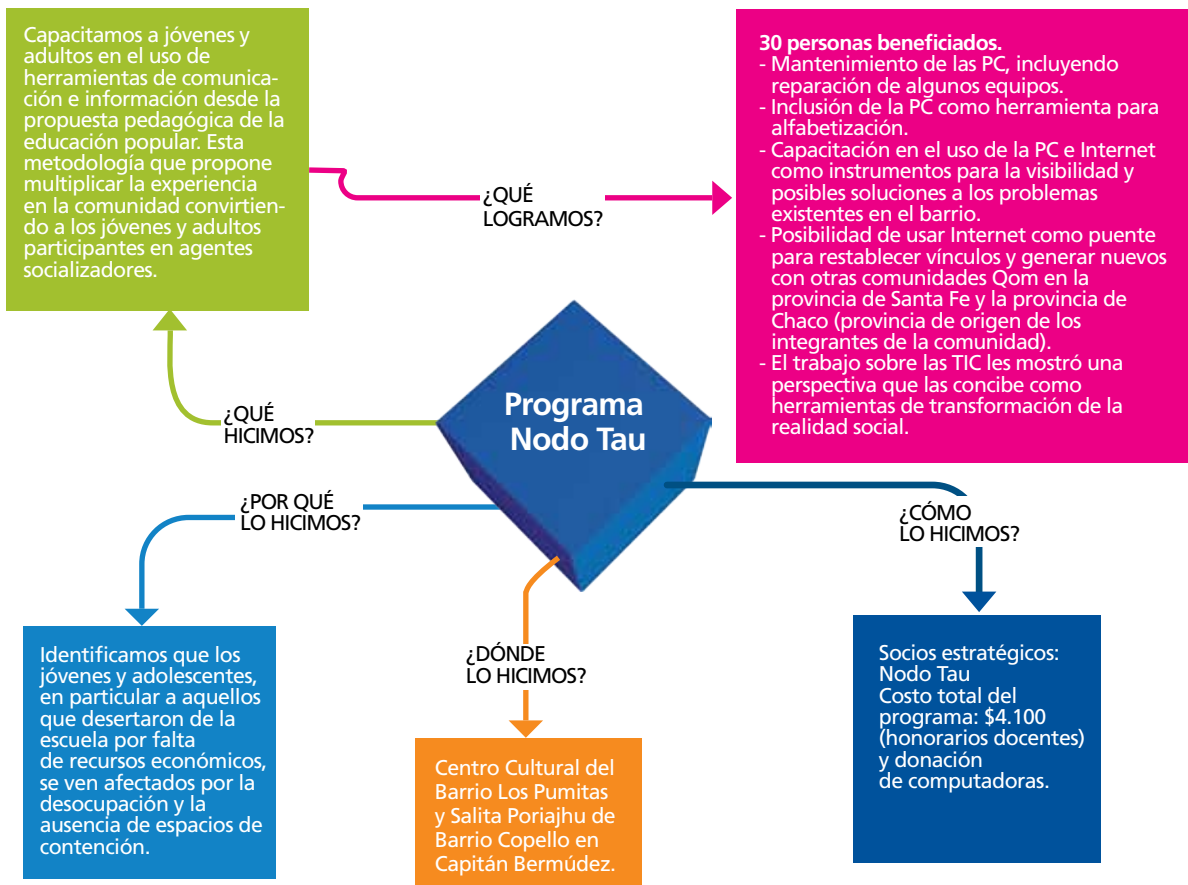
Segunda versión del Programa Nodo Tau.

Proyecto de Coordinación y apoyo técnico y económico con Nodo Tau para clases informáticas en diferentes salas, con talleres para niños y adolescentes en centros comunitarios con el fin de facilitar el acceso a las tecnologías de la información y resolver casos prácticos en el uso de estas herramientas que puedan ayudarlos en un futuro cercano y en lo inmediato a sus padres.

Iniciativas para reducir la brecha digital en la sociedad:

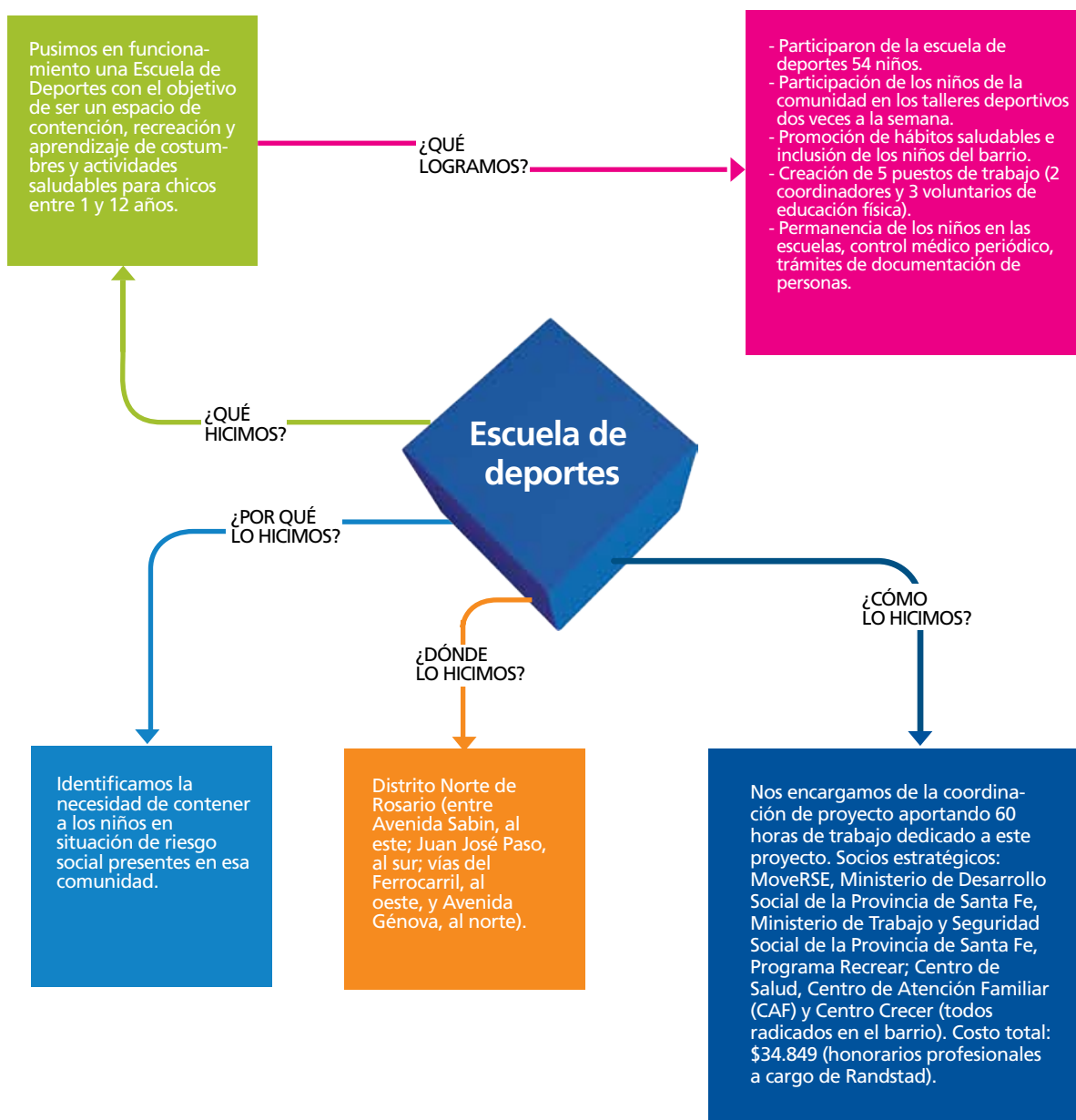
- Comunidad Qom: Programa Nodo Tau + donación de 12 equipos.
- Preparación de equipamiento en desuso para escuelas y otras organizaciones: 123 equipos donados.

Proyecto de Mejoramiento de la empleabilidad

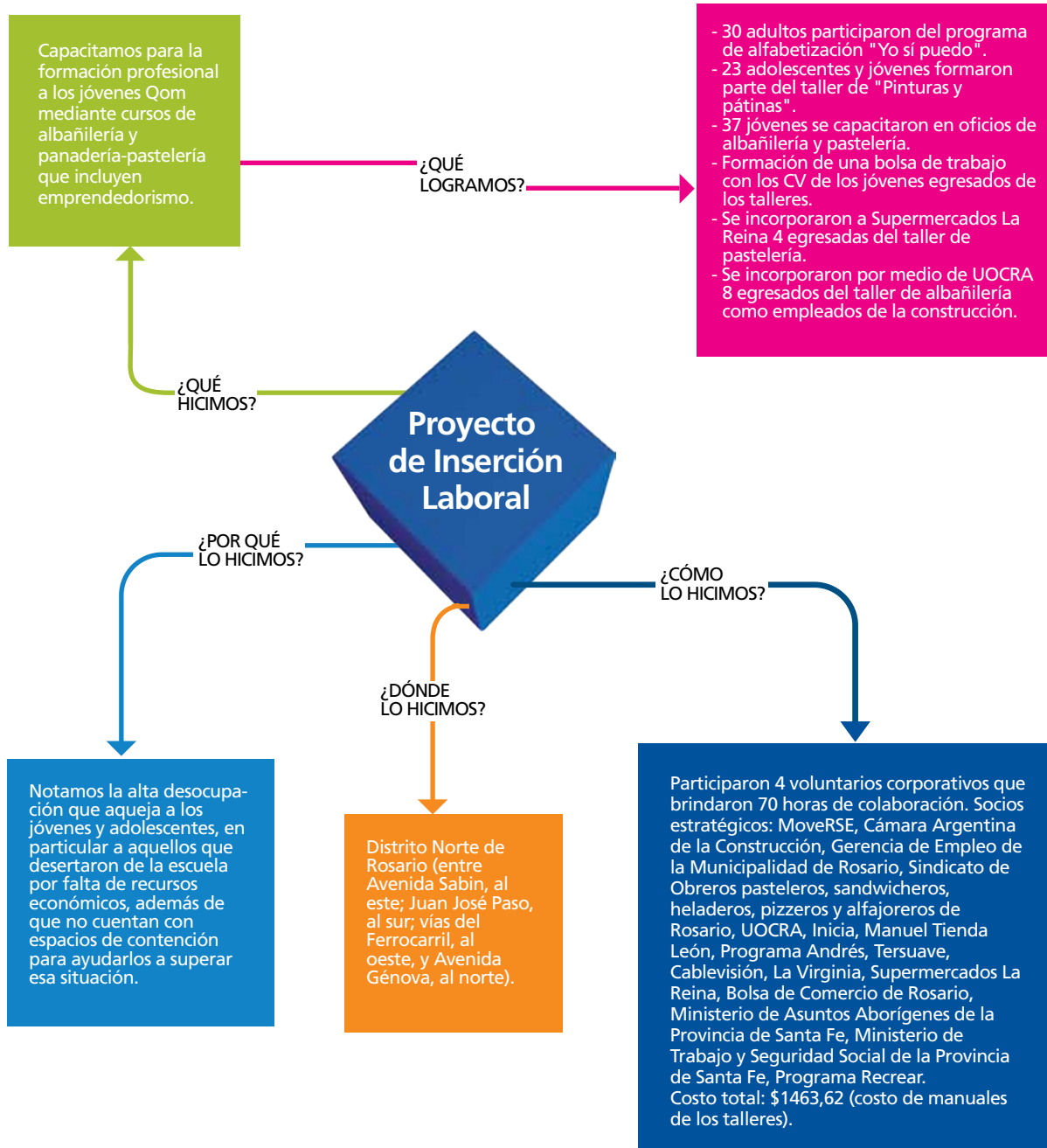


Otros programas

Proyecto Comunidad Qom



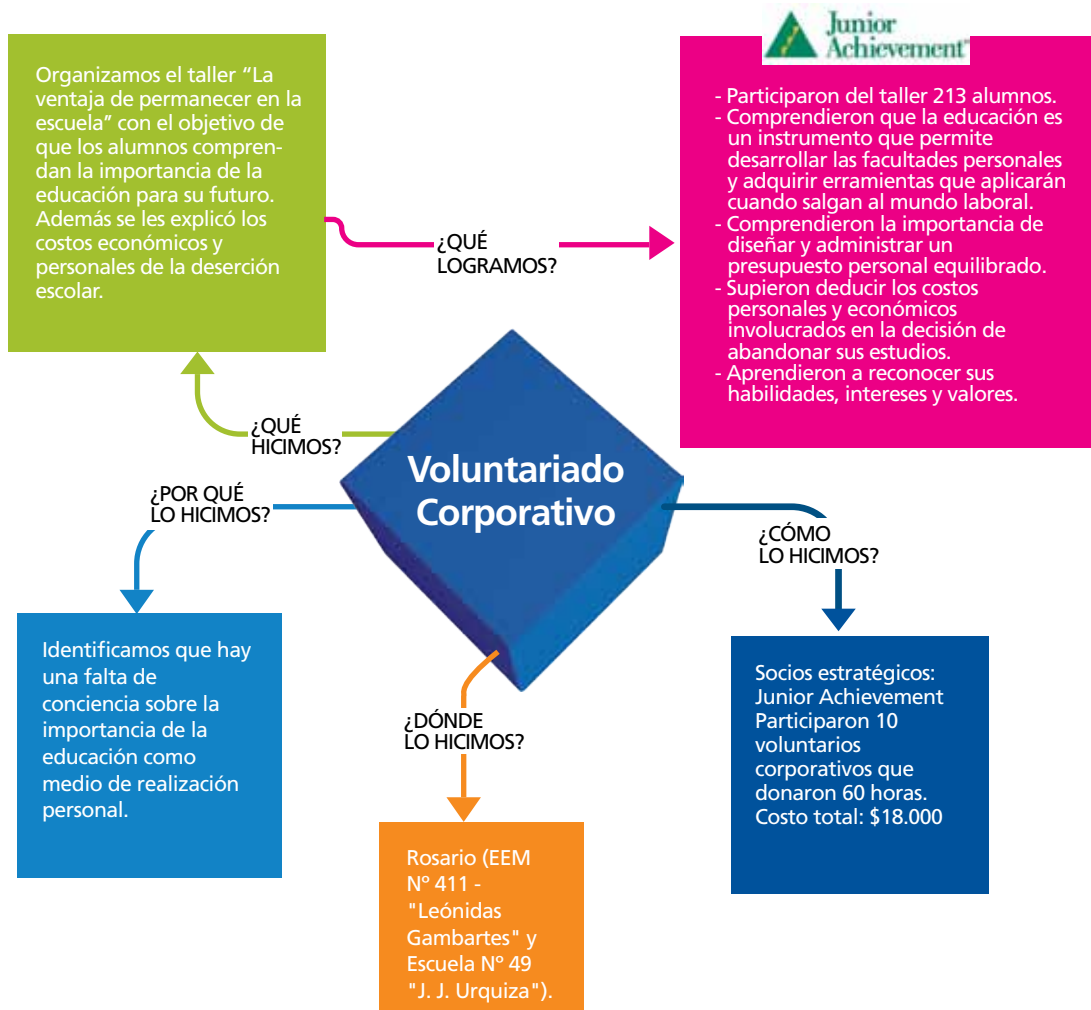
Proyecto Comunidad Qom



Inserción laboral

Programa conjunto con Junior Achievement

Junior Achievement



Voluntariado Corporativo

El programa de Voluntariado Corporativo surge a partir de la inquietud por contribuir al concepto de la construcción colectiva de las sociedades, y fomentar la formación de futuros líderes sociales dentro de la empresa. Participamos en diferentes espacios a través de los cuales llevamos el concepto de la im-

portancia del trabajo solidario de los voluntarios. Los voluntarios colaboran en programas organizados por nosotros o en los de las diferentes organizaciones que trabajan en los compromisos que contempla nuestro plan de Responsabilidad Social

Proyecto Nuestros empleados en acción



"Desde 2009, año en que me incorporé a la empresa, hasta el día de hoy, he tenido la posibilidad de conocer varias de nuestras sucursales y participar activamente en distintos cargos. Es por eso, que puedo dar testimonio del alcance que tiene, en todos los niveles de la compañía, el mensaje de compromiso social que parte desde el Directorio y se hace carne en cada uno de los empleados de esta empresa.

Desde mi posición creo que la difusión de las Políticas de RSE y el compromiso del personal con las mismas hacen la única manera posible de participar del desarrollo sustentable de nuestra sociedad, ya que, incorporando a nuestra misión diaria de ser líderes en el mercado; la voluntad de respetar la diversidad de ideas y fomentar cotidianamente la reducción de las desigualdades sociales; se puede generar un vínculo de reciprocidad ético y honesto, con todos aquellos con quienes interactuamos.

En lo personal he participado de varios voluntariados ligados a la mejora de la empleabilidad, formando parte de convenios con prestigiosas instituciones de la ciudad para realizar talleres de capacitación específica; buscando de esta manera que la gente que hoy se encuentra sin trabajo obtenga mejores herramientas para conseguirlo y, a la vez, tratar de cubrir la demanda del mercado en ciertas especialidades."

Paola Finos
Responsable Centro de Reclutamiento, Capital Humano



fundamentos de sustentabilidad

Nuestro objetivo es contar con un conjunto de herramientas de gestión, principios comerciales y políticas vigentes que cumplan, como mínimo, con los estándares de la industria y permitan la rendición de cuentas dentro de ese contexto.



Visión 2020

Deseamos tener un equipo de herramientas, principios de negocios y políticas, que estén al menos, en línea con el standard de nuestra industria y permitan la rendición de cuentas dentro de ese marco.

Objetivo

Somos líderes en la gestión de la sostenibilidad de nuestra industria.

Logros

Alcanzamos el reporte B+, siendo nuestro cuarto reporte según GRI.

mecanismos para salvaguardar nuestros valores fundamentales, principios de negocios y buena gerencia.

Pautas ejecutivas

Son las bases para la gestión eficaz de riesgos y oportunidades. Esto se hace mediante el código de conducta, los mecanismos de denuncia, procedimientos y durante las reuniones.

Nuestras actitudes y comportamientos deben servir como un buen ejemplo para todos nuestros empleados.

Monitoreo y control

La identificación y el análisis de riesgos y oportunidades es un proceso continuo. Utilizamos los siguientes documentos para revisar y controlar en este proceso: Key Control Framework (FCC), Registro de riesgos (RR), informe de control (IC) y el seguimiento de las recomendaciones hechas por nuestros auditores externos.

Mejores prácticas, políticas y procesos

Al compartir ejemplos y buenas prácticas, se potencian los esfuerzos para mejorar constantemente los negocios y aprender de cada uno de los éxitos y errores. Las mejores prácticas se identifican y se definen en documentos que se publican en la sección 'Valores y Políticas' en la Intranet.

Estrategia

La estrategia de Randstad está firmemente arraigada en las operaciones. Se ejecutan actividades de planificación empresarial y presentación de informes.

Auditoria y actividades de revisión

Los equipos internos y externos revisan periódicamente la eficacia de los riesgos y medidas de control. Se trabaja estrechamente con los equipos de auditoría locales, otras funciones y el auditor externo para vigilar la aplicación de políticas, procedimientos y la eficacia de los controles clave.

Cumplimiento de otros indicadores de la guía GRI que dan transparencia a procesos relacionados con la sustentabilidad

	2012	2011
Valor total de las aportaciones financieras y en especie a instituciones relacionadas en formas de membresías y donaciones.	\$ 262.156,70	\$ 235.046,46

SO2: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción: 100%.

SO3: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización: 100% (881,25 horas de Inducción - modulo "mis principios y políticas"- y revisión por llamada telefónica / Skype).

No recibimos denuncias, reclamos o sanciones por incumplimientos a la normativa de protección de datos personales o violación de la privacidad.

No recibimos ni fuimos imputados en acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

No fuimos sancionados ni multados por razones relacionadas con el suministro y uso de servicios y productos de la organización.

No tuvimos denuncias o reclamos en nuestras comunicaciones de marketing incluyendo la promoción, la publicidad y el patrocinio.

No recibimos sanciones o multas por incumplimientos a la normativa ambiental.

cadena de suministros responsable

Cientes

Nuestro trabajo con clientes es esencial para desarrollar valor en nuestra cadena de suministros. Así, el trabajo continuado con la Fundación Vicente Luccinos ayuda a entender la pro-

blemática de una región y acercarnos a las realidades que propone cada lugar del país.

Proveedores

Nos gusta cumplir con lo que decimos a toda nuestra cadena de valor, por eso no sólo invitamos a nuestros proveedores a sumarse en nuestras iniciativas de sustentabilidad, sino que continuamos dando señales de compromiso.

Nuestros proveedores deben coincidir explícitamente con nuestro código de ética al momento de inscribirse como proveedores en nuestra web, desde donde responden a ciertas preguntas vinculadas a la Responsabilidad Social Empresaria pues nos brindan información para saber su nivel de compromiso.

El 100% de nuestros proveedores está sujeto a nuestro mecanismo de control de obligaciones de proveedores y han suscrito nuestro código de ética. La aceptación del código de ética forma parte del formulario de alta de proveedores.

Huella ambiental

limitar huella ambiental

Nuestra Oficina Verde contempla la educación del personal en el consumo responsable de los recursos naturales y energías, la promoción de esto mismo en las escuelas en forma de talleres dictados por nuestros

propios voluntarios y programas de recolección como ECOPAPEL, entre otros.

Ecopapel

A mediados de 2012, implementamos un programa que consiste en la optimización del uso y reciclaje de papel. En virtud el considerable volumen de impre-

sión, se dispuso un mecanismo de reutilización de papel para impresión. De esta forma, consideramos que un gran porcentaje del papel impreso y no utilizado para fines laborales, es posible re administrarlo para nuevas necesidades. El objetivo es continuar fortaleciendo esta práctica y fomentar la concientización del uso racional del papel en cada uno de los integrantes de la compañía.

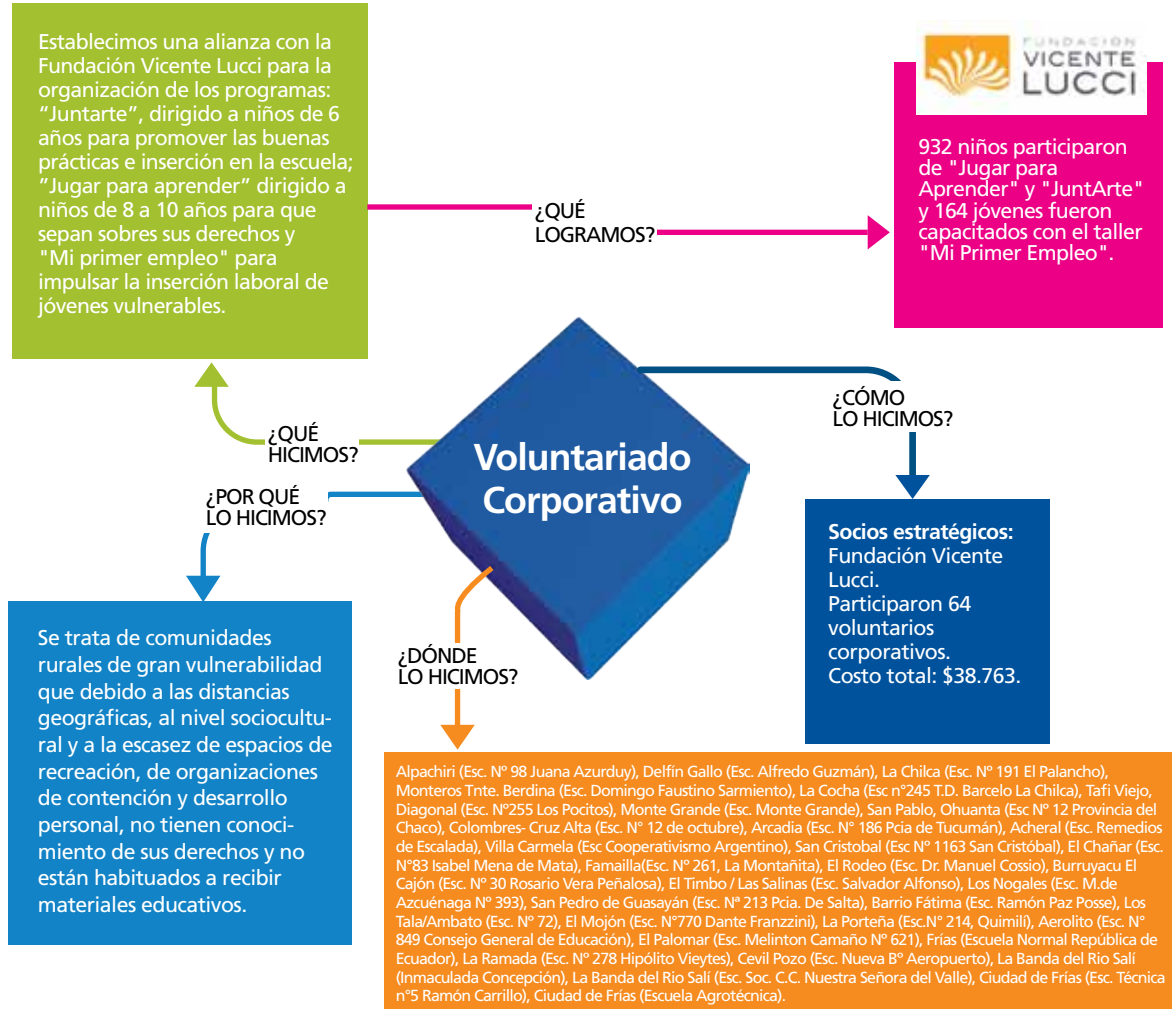
Para el 2013 desarrollaremos un esquema de control que nos permita cuantificar los resultados del proyecto implementado y así obtener controles periódicos. La idea es llevar adelante un mecanismo documentado para controlar trimestralmente la evolución del proyecto y/o posibles desvíos.

Mes / año	Kilos de papeles	Kilos de plástico
1/2012	99	0
3/2012	551	6
4/2012	449	5
7/2012	706	4
8/2012	359	2
11/2012	111	3
Total 2012	2276	22



En lo que respecta a iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, reemplazamos 170 computadoras de escritorio por equipos ecológicos.

Fundación Vicente Lucci



nivel de aplicación gri y referencias a las guías de gri

La organización ha decidido mantener el nivel de aplicación B+, alcanzado el año anterior. Se puede observar que luego de cuatro años de gestión

dentro del enfoque de GRI la organización ha alineado crecientemente sus esfuerzos, objetivos y proyectos dentro de su marco de sostenibilidad.

De acuerdo con la versión G3.1 GRI	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	-	-	-	✓	-	-
Comprobación Externa	-	-	-	✓	-	-
Comprobación GRI	-	-	-	-	-	-

Este reporte incluye las actividades vinculadas a sostenibilidad de Randstad entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. El último reporte se publicó el 31 de diciembre de 2011. Esta comunicación se realiza de manera anual. La compañía ha decidido contar con Crowe Horwath como una tercera parte independiente para la evaluación externa del reporte utilizando como criterio la guía G3.1 de GRI, de acuerdo a la autodeclaración realizada por la compañía.

La Casa Central de Randstad en Argentina se encuentra en Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina.

Punto de contacto para cuestiones relativas a este reporte y su contenido:

Elsa Zorrilla, Gerente de Desarrollo Sostenible
ezorrilla@randstad.com.ar

1. Estrategia y análisis		Página	
Estrategia y análisis	1.1	Declaración del máximo órgano de gobierno.	4
	1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	5, 14-15

2. Perfil de la Organización		Página	
Perfil de la organización	2.1	Nombre de la Organización	7
	2.2	Principales marcas, productos y servicios	7-11
	2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	7
	2.4	Localización de la sede principal de la organización	46
	2.5	Número de países en los que opera la organización	7-9
	2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	7
	2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	8, 10-11
	2.8	Dimensiones de la organización informante	9-11, 23,26-27
	2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos	7
	2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	33

3. Parámetros del Reporte		Página	
Parámetros del reporte	3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).	46
	3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	46
	3.3	Ciclo del reporte (anual, bianual, etc.)	46
	3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	46
	3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:	14-15
	3.6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información.	8
	3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria. (Consúltese el principio de exhaustividad para una descripción sobre el alcance).	7
	3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones	7
	3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria	5,15
	3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).	7
	3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	7
	3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	46-52
	3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	46

4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		Página	
Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización	8
	4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	8
	4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	8
	4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	13,17, 20,29, 43
	4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	9
	4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	13,43
	4.7	Procedimientos de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	9,13,43
	4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	12
	4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	13, 41

Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	13,43
	4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	43
	4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	4, 24, 33, 36, 38-39,45
	4.13	Membresía de asociaciones (como las asociaciones industriales) y asociaciones	31-33
	4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	14-15
	4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	14-15
	4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés	14-15
	4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	14-15

Económico			Página
Desempeño económico - General	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	9 (parcial)
	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	No reportado
	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debido a programas de beneficios sociales.	No reportado
	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	No reportado
Desempeño económico - Presencia en el mercado	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	No reportado
	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	44
	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .	No material
Desempeño Económico - Impactos Eco Indirectos	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie .	43
	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	14, 21

Medio-Ambiente			Página
Ambiental - Materiales	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	No material
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	No material
Ambiental - Energía	EN3	"Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias."	No reportado
	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	No reportado
	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	No material
	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	44
	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones lograd con dichas iniciativas.	No reportado

Ambiental - Agua	EN8	Captación total de agua por fuentes.	No material
	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No material
	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No material
Ambiental - Biodiversidad	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	No material
	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	No material
	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	No material
	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	No material
	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No material
Ambiental - Emisiones, vertidos y residuos	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	No reportado
	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	No reportado
	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	No reportado
	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No reportado
	EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	No reportado
	EN21	Vertimiento total de aguas residuales según su naturaleza y destino	No material
	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	No material
	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	No material
	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	No material
	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante .	No material
Ambiental - Productos y servicios	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	44
	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No material
Ambiental - Cumplimiento normativo	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	43
Ambiental - Transporte	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	No reportado
Ambiental - General	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	No reportado

Prácticas laborales y ética del trabajo - General	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	23, 26-27
	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	26-28
	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	23,26
	LA15	Las cuotas de regreso al trabajo y retención después de un permiso parental, por género.	No reportado
PLyET - Relación empresa/trabajadores	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	23,28
	LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	No material
Prácticas laborales y ética del trabajo - Salud y seguridad en el trabajo	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	26
	LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	21
	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	36
	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	No material
Prácticas laborales y ética del trabajo - Formación y educación	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	28
	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	No reportado
	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	28
PLyET - Diversidad e igualdad de oportunidades	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	17, 26
	LA14	Relación entre el sueldo base de un hombre a una mujer por categoría de empleados.	No reportado

Derechos Humanos			Página
Derechos Humanos - Diversidad e igualdad de oportunidades	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	33,35
	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	44
	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	No reportado
DH - No-discriminación	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	29
DH - Libertad de asociación y cc	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	No material
DH - Explotación infantil	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	33-35
DH - Trabajos forzados	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No material

DH - Prácticas de Seguridad	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	No reportado
DH - Derechos de los indígenas	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No material
DH - Evaluación	HR10	Porcentaje y número total de operaciones que están sujetas a revisiones de derechos humanos y/o evaluaciones de impacto.	No reportado
Derechos Humanos - Remediación	HR11	Número de quejas relacionadas con el campo de derechos humanos, atendidas y resueltas mediante mecanismos formales de quejas.	No reportado

Sociedad			Página
Sociedad - General	SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa .	33-35, 45
	SO9	Operaciones con impactos negativos significativos potenciales o actuales en la comunidad local	No reportado
	SO10	Acciones preventivas y de mitigación implementadas en operaciones con impactos negativos actuales o potencialmente significativos en las comunidades locales.	No reportado
Sociedad - Corrupción	SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	43
	SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	43
	SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	43
Sociedad - Políticas Públicas	SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas	31-32
	SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a instituciones relacionadas a políticas públicas, por países (Nota: Randstad no realiza aportaciones a partidos políticos)	43
S - Competencia desleal	SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	43
S - Cump. normativo	SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones .	43

Responsabilidad sobre el producto			Página
Responsabilidad de producto - Salud y seguridad del cliente	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	No reportado
	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	43
Responsabilidad de producto - Etiquetaje de producto y servicio	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	No material
			No material
	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes .	No material
	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	18

Responsabilidad de producto - Comunicaciones de mercadotecnia	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	17
	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	43
Responsabilidad de producto - Privacidad del consumidor	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	43
RP - Cump. normativo	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	43

informe de evaluación externo

Informe de evaluación externo



Informe de Evaluación externo, Al Directorio de RANDSTAD

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria (Reporte Social), para el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 de Randstad¹ para sus operaciones e instalaciones en la República Argentina.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

- Indicadores clave de gestión durante el ejercicio
- Información provista por el área de RSE de la firma
- Información de los Sistemas de Gestión de la firma

El Directorio de Randstad es responsable tanto por la información incluida en el reporte así como de los criterios de evaluación.

Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Actualmente no se identifican requerimientos estatutarios ni regulatorios

¹ Randstad Holding NV, una compañía holding constituida bajo las leyes del Reino de los Países Bajos, está presente en Argentina a través de diferentes sociedades anónimas de capital privado constituidas bajo las leyes de la República Argentina, sobre las que ejerce la mayoría accionaria,

Operando comercialmente bajo la denominación SESA Select y/o Randstad, las entidades jurídicas controladas por Randstad Holding NV son: SESA Internacional SA, TRADING Internacional SA, International Career Program SA, Rest División Servicios SA, Rest Personal Eventual SA, Desarrollo Humano SA, Sapphire Technologies SA y TRADING Agronegocios SA.

debidamente reglamentados o normativas generalmente aceptadas en la República Argentina relacionadas con la revisión o evaluación de los contenidos de reportes de Responsabilidad Social Empresaria, aplicables al conjunto de empresas definido en este reporte como Randstad.

Sin embargo, existen iniciativas para la reglamentación y una resolución técnica (RT36) de la FAPCE que intenta dar marco a este tipo de reportes a partir de los ejercicios iniciados a partir del 1 de enero de 2013.

Hemos tomado como guía las prácticas sugeridas por ISAE3000 (International Standard On Assurance Engagements 3000).

Nuestros procedimientos para la selección de evidencias y criterios de evaluación incluyeron:

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1 para un nivel de aplicación B+.
- Criterios para la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria.
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de



la organización y programas de Responsabilidad Social.

- Entrevistas en profundidad con el personal relevante de la firma.
- Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su esfera de influencia.

Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe, la información contenida en el Reporte Social para el año fiscal 2012 de Randstad da una representación

equitativa del desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de Sustentabilidad. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el citado reporte de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

El proceso de revisión nos permitió identificar una serie de asuntos, que presentamos en un documento separado a la Dirección de Randstad, el cual contiene nuestra opinión independiente sobre áreas de mejora.

Rosario, 10 de setiembre de 2013

CP Marcelo Navone
Socio

Ing. Luis Diego Piacenza
Socio



Este reporte social es producto del trabajo conjunto, el diálogo y la articulación de consensos de todos los que día a día nos ayudan a Construir el Mundo del Trabajo.

dirección
Regina Avila
Mariano Marzini
Elsa Zorrilla
Randstad

diseño y diagramación
Tándem Publicidad
y Servicios

contenidos
Adrián González Aón
Eugenia Ruc
ID_comm [Identidad
+ Comunicación]

evaluación externa
CP Marcelo Navone
Ing. Luis Diego Piacenza
Crowe Horwath

