

REPORTE



SOSTENI BILIDAD

2014

05
MENSAJE DE
NUESTRA CEO
ANDREA ÁVILA

06
NOTA DE
SOSTENIBILIDAD
ELSA ZORRILLA

08
PRESENCIA
GLOBAL

MISIÓN

NUESTRA EMPRESA

NUESTROS SERVICIOS

ÁREAS DE EXPERTISE

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

15
SOSTENIBILIDAD
EN RANDSTAD

ESTRATEGIA

CREANDO VALOR A TRAVÉS DE
NUESTRA ESTRATEGIA
MARCO DE SOSTENIBILIDAD

19
LA MEJOR FUERZA
DE TRABAJO PARA
NUESTROS CLIENTES

SATISFACCIÓN DE CLIENTES
OTROS ASPECTOS DE
SOSTENIBILIDAD

23
EL MEJOR EMPLEO
PARA NUESTROS
COLABORADORES

CREACIÓN DE EMPLEO

PROGRAMA DE BENEFICIOS
ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

30
EL MEJOR
EMPLEADOR PARA
NUESTROS
EMPLEADOS

DERECHOS, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD
E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EMPRESAS COMPROMETIDAS EN LA
RESPUESTA AL VIH/SIDA

NUESTRA GENTE
CAPACITACIÓN
Y EDUCACIÓN

41
EXPERIENCIA
EN BENEFICIO
DE LA SOCIEDAD

COMUNIDADES LOCALES

TRABAJO INFANTIL
Y TRABAJO FORZOSO

JARDINES DE COSECHA
CASITAS DE SANTA FE
CAPACIDAD DE GENERAR
EMPLEO Y PRIMER EMPLEO

50
FUNDAMENTOS
DE SOSTENIBILIDAD

EVALUACIÓN E INDICADORES
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

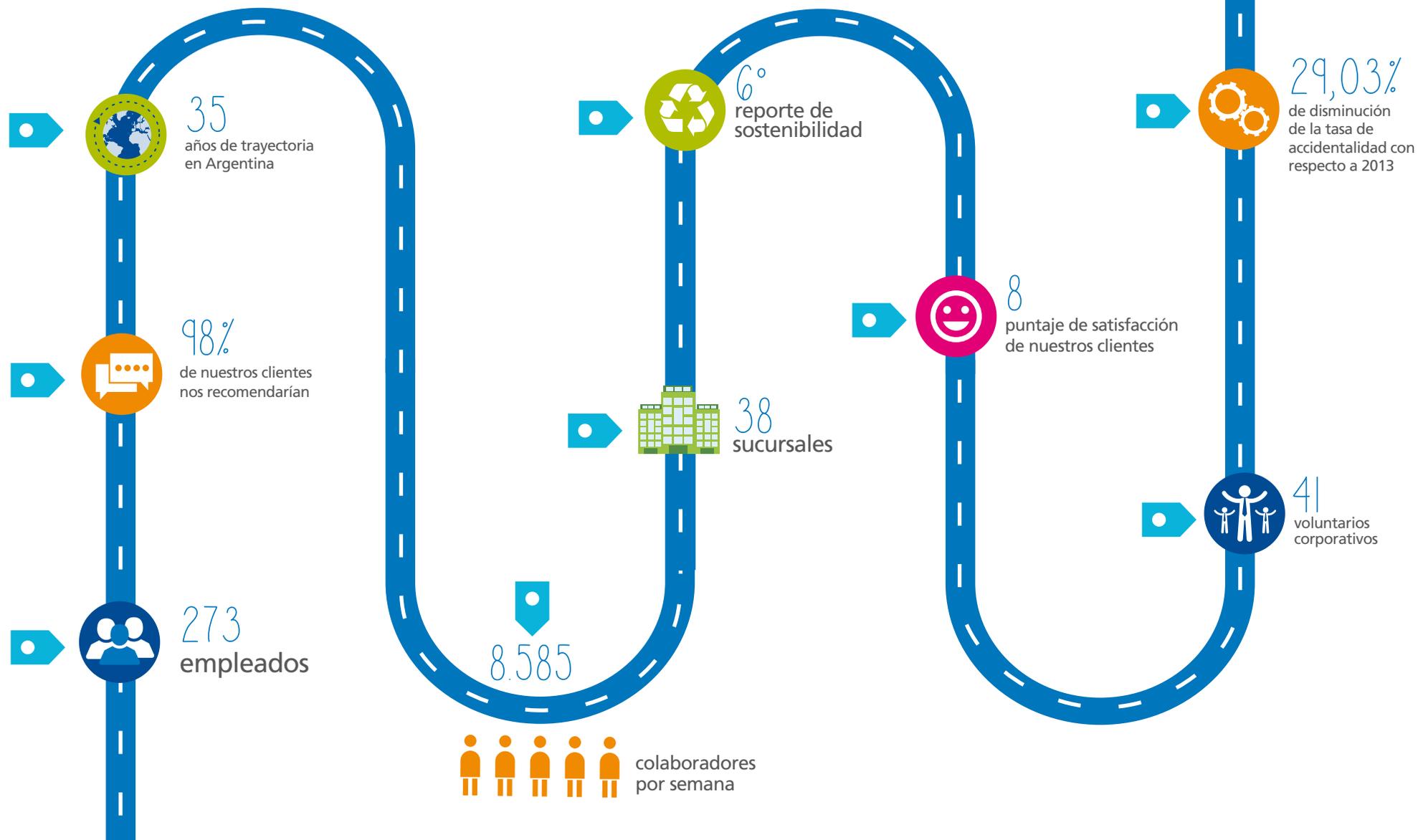
55
PROCESO DE ELABORACIÓN
DEL REPORTE Y PARTICIPACIÓN
DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2014
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

60
PERFIL DEL REPORTE

TABLA GRI E INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

ALGUNOS NÚMEROS SOBRE NUESTRA GESTIÓN



 colaboradores por semana



MENSAJE DE NUESTRA CEO

[G4-I]

Bienvenidos al sexto reporte de sostenibilidad de Randstad. En estas páginas les contaremos los principales ejes de nuestra gestión y cómo hemos avanzado en integrar la sostenibilidad a toda nuestra estrategia de negocios.

Prevención del trabajo infantil, promoción del empleo decente y gestión en diversidad, son nuestros pilares de trabajo sobre los cuales año a año ponemos foco y orientamos nuestros planes de trabajo y acciones. Sabemos que podemos producir un impacto positivo en la sociedad y en nuestros grupos de interés, por este motivo, dirigimos nuestros planes de acción a clientes externos e internos.

Esquemas de trabajo y horarios flexibles, extensión de licencia para padres, reclutamiento sin género predeterminado, son sólo algunas de las tantas herramientas que utilizamos para encauzar nuestros esfuerzos para la equidad.

Nuevamente renovamos nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus 10 principios de derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y anticorrupción, y orgullosos les comunicamos que hemos presentado nuestra última Comunicación de Progreso (COP) en su nivel "Avanzado".

Durante mi labor como Representante de la Red Argentina del Pacto Global a lo largo del año 2014, hemos trabajado sobre la importancia de comprometerse con el desarrollo de la sociedad y con la promoción de iniciativas de largo plazo que permitan lograr la sostenibilidad de las organizaciones. Continúan en vigencia, el grupo de trabajo de empresas y derechos humanos y en el 2014 lanzamos también el grupo de trabajo de empresas por la igualdad de género.

Quiero agradecer a todos nuestros clientes, colaboradores, empleados y otros grupos de interés, por elegirnos y por su colaboración en este proceso de rendición de cuentas que con mucho esfuerzo llevamos a cabo año tras año.

En la tabla de la página siguiente, encontrarán un resumen con los resultados de las metas que nos habíamos planteado para el 2014 y los desafíos fijados para el 2015 en cada uno de los pilares de nuestro modelo de sostenibilidad. Este modelo es el camino que elegimos para relacionarnos con nuestros empleados, colaboradores, clientes, con la sociedad y con todos nuestros grupos de interés.

Sabemos que se logra una incidencia mucho mayor cuando las iniciativas de sostenibilidad logran transversalidad y se entrecruzan con los procesos del core de la empresa, con el negocio y logrando incidencia positiva en las pequeñas y grandes cosas que la compañía hace cada día como parte de su gestión.

Nuestro desafío, es continuar integrando la sostenibilidad a la estrategia del negocio, compartiendo con nuestros grupos de interés nuestra misión y visión, y fundamentalmente, cómo queremos lograrla. Solo de esa manera podremos conseguir que se convierta en un concepto que atraviese toda nuestra organización de forma integral.

Es bueno conocerle,



ANDREA ÁVILA – CEO



NOTA DE SOSTENIBILIDAD

ELSA ZORRILLA
Gerente de Desarrollo Sostenible



Trabajamos día a día para generar un impacto positivo en los ámbitos donde desarrollamos nuestros negocios

Por segundo año consecutivo, utilizamos la guía G4 de Global Reporting Initiative (GRI), cumpliendo el criterio “De conformidad” en su opción esencial. Nos enorgullece presentar nuestro sexto reporte de sostenibilidad, el cual presenta los aspectos e indicadores más importantes para nuestra compañía.

Queremos destacar como proceso de mejora, por un lado, la incorporación de grupos de interés para la elaboración de este reporte, así como la utilización del sistema de encuesta online, lo que nos ha permitido mejorar nuestro proceso de análisis de materialidad.

La tabla que presentamos a continuación resume el grado de cumplimiento de algunos de los compromisos que asumimos en el ejercicio anterior así como las metas planteadas para el año 2015.

qué dijimos	metas 2014	qué hicimos	nivel logrado	objetivos 2015
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.	Revisar los indicadores de nuestra encuesta de clientes para que sea más precisa en relación a los valores que la empresa maneja para este grupo de interés.	Realizamos una encuesta online para evaluar la importancia que dan nuestros grupos de interés, entre ellos nuestros clientes, a distintos temas de sostenibilidad de Randstad. De esta manera, pudimos conocer cuáles son los asuntos más importantes para ellos en materia económica, social y medioambiental. En la encuesta a clientes, les consultamos sobre nuestra visibilidad como Empresa Socialmente Responsable.	●	Implementar nuevas formas de diálogo con nuestros clientes.
Somos líderes en la gestión de la sostenibilidad en nuestra industria.	Lograr un nuevo reporte que refleje aún más la gestión de nuestra empresa en virtud de los objetivos de sostenibilidad identificados.	Se realizó una encuesta online a distintos grupos de interés sobre 43 aspectos de sostenibilidad identificados por Randstad con el objetivo de priorizarlos. Se recibieron 71 respuestas, las cuales fueron tomadas para el análisis de materialidad.	●	Realizar nuevamente la encuesta a todos nuestros grupos de interés. Mejorar los indicadores de dicho relevamiento.
Que el comportamiento de los colaboradores y los resultados de las encuestas muestren que somos los preferidos gracias a nuestra capacidad de proporcionarles el mejor empleo.	Desarrollar un procedimiento para obtener las mediciones de los indicadores de accidentalidad internamente.	Se trabajó en los indicadores de Higiene & Seguridad en el marco del Plan Transversal de Sostenibilidad. Creamos la Gerencia de Higiene & Seguridad.	●	Realizar la primera etapa del monitoreo anual del indicador de accidentalidad a cargo de la Dirección de la compañía.
Que los resultados de las encuestas de empleados muestren que ofrecemos un ambiente seguro, saludable y de aprendizaje, con iguales oportunidades para todos.	Revisar la Encuesta de Clima Laboral contemplando el proceso de cambio en el modelo de negocios para tener datos más concretos sobre nuestra gestión interna.	En 2014, Randstad Holding adoptó una nueva metodología de medición de la satisfacción de empleados en la cual se utilizan los resultados para saber si la empresa es considerada de alta performance y rentabilidad superior para los empleados, y para encontrar oportunidades de mejora de alto impacto.	●	En base a los resultados de la encuesta “People Survey”, implementaremos políticas de engagement, basadas en la formación y desarrollo, planes de carrera, entrenamiento, liderazgo, autoevaluaciones automatizadas y política de beneficios.
Que seamos reconocidos como un actor clave en los debates públicos sobre el empleo.	Lograr un nivel de posicionamiento parejo en todas las localidades estratégicas para nuestros negocios y en el espacio de nuestra filial Uruguay.	Se avanzó en el fortalecimiento institucional de dichas localidades. Se creó la Dirección de Public Affairs para lograr afianzar nuestra presencia en localidades clave.	●	Aumentar nuestra participación en foros, congresos especializados, cámaras empresarias del sector, etc. en localidades estratégicas.



PRESENCIA GLOBAL

Como uno de los líderes mundiales en servicios de recursos humanos, Randstad emplea alrededor de 2 millones de personas al año. [G4-9]

INGRESOS EN MILLONES DE

€17.249,8 **2014**

€16.568,3 **2013**

EMPLEADOS

28.720 **2014**

28.030 **2013**

PROMEDIO DE COLABORADORES

580.300 **2014**

567.700 **2013**

PRESENCIA EN

39 países **2014**

39 países **2013**

En Randstad contamos con más de 50 años de historia en el mundo del trabajo. [G4-3]

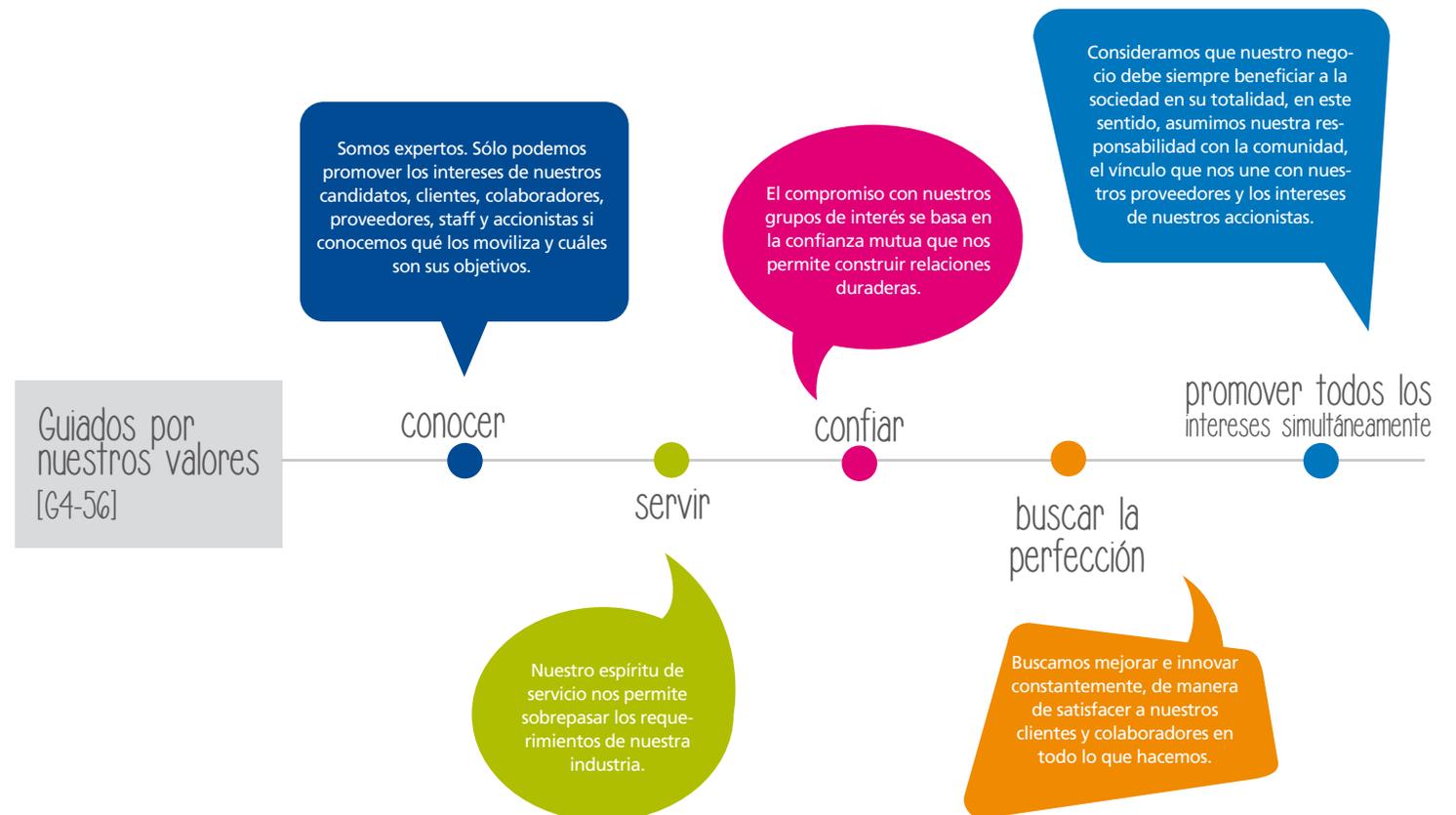
MISIÓN

Ser líderes en la construcción del mundo del trabajo, dando a cada candidato el empleo que mejor desarrolle su talento y encontrando para cada cliente el empleado que más se identifique con su organización; aportando de esta forma verdadero valor a la sociedad en su conjunto.

Nuestros 5 valores dan forma a nuestra cultura y nos permiten brindar un servicio de excelencia.

El compromiso con nuestros grupos de interés y el servicio que les proporcionamos son la base sobre la que construimos la confianza mutua, reforzada por la búsqueda continua de la perfección y la promoción de todos los intereses involucrados. Creemos que esto genera una base esencial para nuestro negocio.

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





NUESTRA EMPRESA

Perfil de la organización

A través de una red nacional integrada por 38 sucursales, en Argentina, gestionamos una nómina diaria de 8.585 trabajadores que generan valor en las más de 1.000 empresas que confían en la experiencia de nuestros profesionales.

ARGENTINA

CIUDADES EN LAS QUE ESTAMOS [G4-6 y G4-9]

Región Noroeste:

Tucumán y Salta.

Región Cuyo:

Córdoba; Mendoza; Luján de Cuyo; San Juan; Villa Mercedes y San Luis.

Región Sur:

Catriel; Comodoro Rivadavia; Cutral Có; Neuquén y Rincón de los Sauces.

Región Litoral:

Galeguaychu; Rafaela; Santa Fe; Chaco; Rosario Sur; Rosario Centro y Venado Tuerto.

Gran Buenos Aires:

Avellaneda; Morón; San Isidro; San Miguel y Quilmes.

Provincia de Buenos Aires:

San Nicolás; Bahía Blanca; Campana; La Plata; Mar del Plata y Pilar

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

[G4-13] Durante 2014 no se identifican cambios significativos en el tamaño, la estructura, la composición accionaria o la cadena de suministro de la organización.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

En el 2013 comenzamos con un cambio en el modelo de negocios que se terminó de consolidar en el 2014. Una de las implementaciones, fue la incorporación del modelo de Consultor 360°, a través del cual buscamos ofrecer una atención más personalizada a nuestros clientes con una persona exclusiva para su negocio.

Además, trabajamos en el proceso de reestructuración del back office, desarrollando un plan de mejora que incluyó la automatización y estandarización de procesos, inversión en tecnología y entrenamiento de nuestro personal, con el foco exclusivo en la atención a nuestros clientes.

La consolidación del nuevo modelo de negocios, sumado al rediseño del proceso de back office, provocó durante el primer semestre del año, un aumento en los niveles de rotación de nuestro personal interno. A raíz de esto, trabajamos fuertemente en la realización de estudios de diagnósticos, análisis de perfiles y acciones puntuales sobre las sucursales y departamentos afectados, para controlar y disminuir dicha rotación a niveles satisfactorios sobre el último trimestre del año.

NUESTROS SERVICIOS

[G4-4 y G4-9]



Staffing

Desde nuestro origen, hace más de 50 años, nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, posiciones permanentes y dotaciones de gran volumen, esto hace que tengamos una experiencia que nos diferencia de nuestros competidores por el profundo conocimiento que tenemos del mercado laboral. Sabemos lo que funciona y más importante, lo que no funciona. Por eso la promesa a nuestros clientes está construida sobre la confianza y los resultados probados.



Outsourcing

La externalización de actividades ayuda a las compañías a adaptarse a los cambios constantes que hoy experimentan los mercados. Con nuestro servicio de Outsourcing, nuestros clientes dejan en manos de expertos la gestión de las actividades auxiliares de su empresa pudiendo enfocar sus recursos en el core de su negocio. Brindamos soluciones de outsourcing de procesos en las áreas de Agronegocios, Trade marketing y Soluciones de productividad.



Professionals

Somos líder mundial en reclutamiento de profesionales por convertirnos en el socio estratégico de las compañías en su búsqueda por el talento que impulse su crecimiento. Nuestros consultores son expertos en las áreas que reclutan por eso cuentan con una base de candidato pre-evaluada. Buscamos y seleccionamos toda la gama de posiciones de alto rendimiento: directores, gerentes, jefes, especialistas y jóvenes profesionales. Nos especializamos en sales & marketing, finance & administration y engineering & IT.

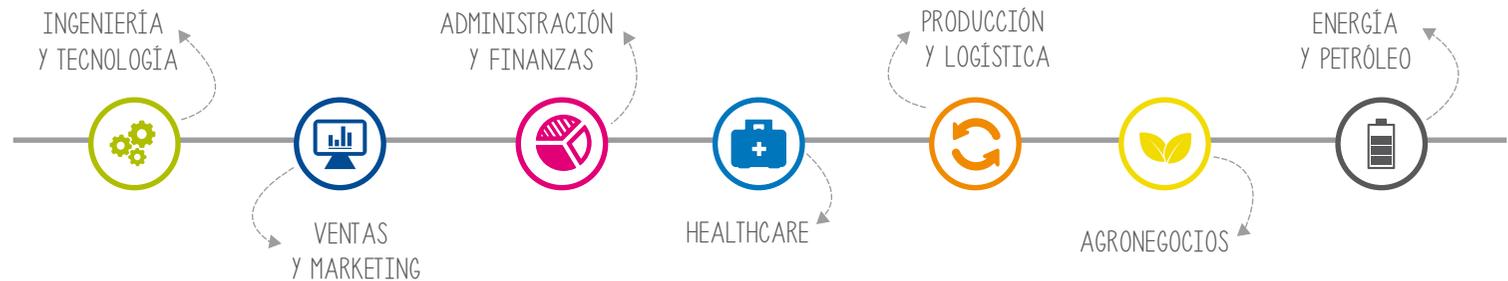


Inhouse Services

Nuestro servicio Inhouse es único en el mercado, brindando soluciones de fuerza laboral calificada en altos volúmenes, con el objetivo principal de lograr flexibilidad, retención, productividad y eficiencia para nuestros clientes. Cada uno de ellos dispone de un equipo dedicado exclusivamente a cubrir sus necesidades de personal, diseñando las soluciones de staffing requeridas para reducir costos y tener un proceso de RRHH más eficiente. Además, brindamos el servicio on site, dentro de la planta, a fin de customizar procesos en relación a las necesidades específicas de nuestros clientes.

ÁREAS DE EXPERTISE

Nos dedicamos a seleccionar las mejores personas para cada puesto y cada empresa. Nuestras búsquedas abarcan desde profesionales para posiciones permanentes, personal temporario especializado hasta tercerizaciones, desde categorías junior hasta nivel gerencial. Nos especializamos en las siguientes áreas [G4-8]:



INFORMACIÓN FINANCIERA Y LEGAL

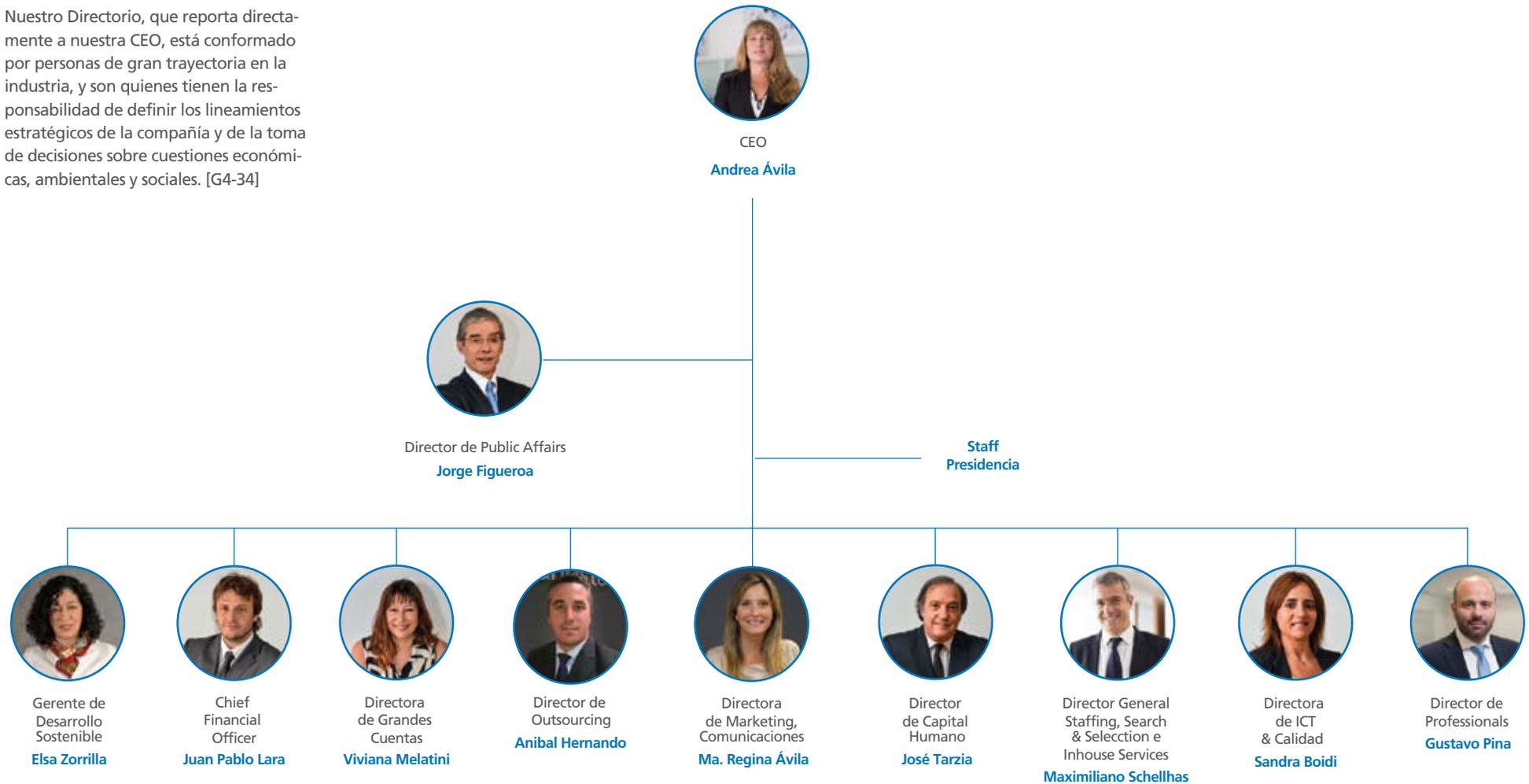
Somos parte del conjunto de empresas del Grupo Randstad en la región de Latinoamérica (LATAM). Operamos a través de las siguientes razones sociales a nivel nacional: SESA Internacional S.A., Trading Internacional S.A., International Career Program S.A., Rest División Servicios S.A., Rest Personal Eventual S.A., Desarrollo Humano S.A., Sapphire Internacional S.A. y Trading Servicios S.A. y Contamos con el respaldo internacional del Grupo Randstad para nuestras operaciones. La aplicación de las mismas, depende del cumplimiento de las normas legales vigentes y de las necesidades planteadas por cada operación del mercado. [G4-7 y G4-17] La información contenida en este reporte es consistente

con la información financiera y económica contenida en los estados contables de Randstad Argentina.

Los estados contables se presentan en un informe global, sin exponer las operaciones individuales de cada uno de los países en los que está presente Randstad, por decisión estratégica de la compañía. De todas maneras, en el informe de acceso público se puede encontrar información sobre las subsidiarias <http://www.randstadannualreport.com/>. [G4-9]

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestro Directorio, que reporta directamente a nuestra CEO, está conformado por personas de gran trayectoria en la industria, y son quienes tienen la responsabilidad de definir los lineamientos estratégicos de la compañía y de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales. [G4-34]





SOSTENIBILIDAD EN RANDSTAD

ESTRATEGIA

Creemos que los siguientes factores estructurales de crecimiento definirán los servicios de RRHH en las próximas décadas:

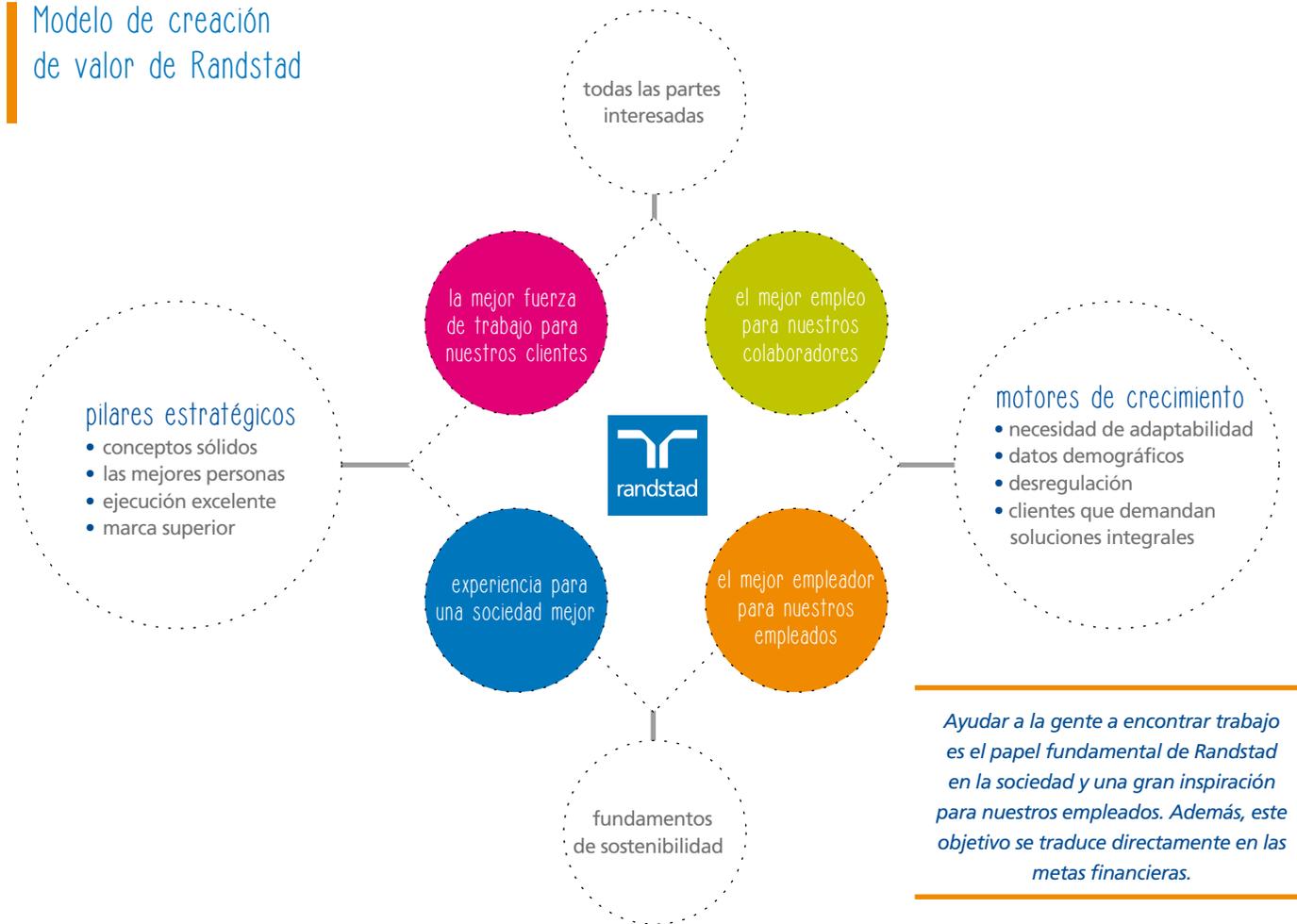
- necesidad de adaptabilidad de la fuerza de trabajo para incrementar la productividad y competitividad de los clientes.
- cambios demográficos.
- regulación del mercado de trabajo.
- búsqueda de una solución completa utilizando cada vez menos proveedores por parte de los clientes.

Nuestra estrategia para capturar estas oportunidades de crecimiento consta de cuatro pilares estratégicos, que se correlacionan con los motores de crecimiento:

- conceptos sólidos.
- las mejores personas.
- ejecución excelente.
- marca superior.

La estrategia de Randstad definida a nivel global constituye el modelo de creación de valor de la compañía.

Modelo de creación de valor de Randstad



Ayudar a la gente a encontrar trabajo es el papel fundamental de Randstad en la sociedad y una gran inspiración para nuestros empleados. Además, este objetivo se traduce directamente en las metas financieras.



CREANDO VALOR A TRAVÉS DE NUESTRA ESTRATEGIA

El siguiente diagrama muestra cómo nuestros pilares estratégicos y nuestros grupos de interés se relacionan.

Pilares estratégicos					
		Conceptos sólidos	Las mejores personas	Ejecución excelente	Marca superior
STAKEHOLDERS	Clientes	Creamos y gestionamos una fuerza de trabajo equilibrada conectando a los colaboradores con oportunidades de empleo adecuadas.	Atraemos empleados inteligentes, ágiles y flexibles y los incentivamos a superarse.	Utilizamos las mejores prácticas y procedimientos probados para garantizar la participación de candidatos y la prestación de servicios de primera clase.	Garantizamos a nuestros clientes que recibirán un servicio excelente y que les presentaremos a los mejores candidatos.
	Candidatos				Somos reconocidos por ofrecer los mejores puestos de trabajo y por darle a la gente la posibilidad de desarrollar sus talentos.
	Empleados	Brindamos a nuestros empleados excelentes oportunidades de desarrollo.	Nuestro objetivo es ser el empleador más atractivo para nuestros empleados.	Nuestra cultura de alto rendimiento nos ayuda a reclutar, retener y desarrollar a los talentos.	A través de nuestras marcas reconocidas atraemos, contratamos y retenemos a las mejores personas.
	Sociedad (incluidos los accionistas)	Ayudamos a multiplicar las oportunidades de empleo y el crecimiento económico y creamos valor para los accionistas, siempre promoviendo los beneficios de nuestros grupos de interés simultáneamente.			

MARCO DE SOSTENIBILIDAD

Sobre la base del modelo de creación de valor de Randstad se definió el siguiente marco de sostenibilidad que consta de cinco pilares estratégicos de gestión sobre los cuales se estructuró el reporte:

pilar	visión 2020	medidas de éxito	claves 2012-2020
la mejor fuerza de trabajo para nuestros clientes	Somos el socio líder en soluciones de recursos humanos y ayudamos a nuestros clientes a crear una fuerza de trabajo balanceada, a ser empleadores atractivos y organizaciones eficientes.	El comportamiento de nuestros clientes indica que nuestros valores fundamentales y nuestros conceptos innovadores nos diferencian, eligiéndonos por sobre los demás.	<ul style="list-style-type: none"> - Proveemos conceptos innovadores de adaptabilidad basados en nuestros valores fundamentales. - Apoyamos la diversificación de la fuerza de trabajo de nuestros clientes. - Tenemos un continuo diálogo con nuestros clientes en la promoción simultánea de todos los intereses. - Proveemos a nuestros clientes los mejores colaboradores. - Medimos nuestros éxitos mediante encuestas.
el mejor empleo para nuestros colaboradores	Proveemos acceso al empleo a la mayor cantidad de personas posible, dándoles posibilidades de desarrollo, con iguales oportunidades para todos, y con respeto por la salud y la integridad. También jugamos un rol central en la reinserción laboral.	El comportamiento de los colaboradores y las encuestas muestran que somos los preferidos gracias a nuestra capacidad de proporcionar a nuestros colaboradores el mejor empleo.	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudamos a mejorar la empleabilidad. - Facilitamos el empleo correcto. - Nos aseguramos de que nuestros colaboradores trabajen en un ambiente seguro y saludable. - Atraemos gente desempleada al empleo. - Medimos nuestros éxitos mediante encuestas.
el mejor empleador para nuestros empleados	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.	Los resultados de las encuestas de potenciales y actuales empleados muestran que ofrecemos un ambiente seguro, saludable y de aprendizaje, con iguales oportunidades para todos.	<ul style="list-style-type: none"> - Atraemos, desarrollamos y retenemos a las mejores personas. - La composición de nuestra gerencia es diversa, siendo capaz de entender y de trabajar con los diferentes grupos que conforman sus mercados. - Insistimos en el comportamiento ético y en promover la incorporación de los principios en los negocios de nuestra organización global. (ej.: Salud y seguridad; derechos humanos y medio ambiente). - Medimos nuestros éxitos mediante encuestas.
experiencia para una mejor sociedad	Deseamos darle forma a una sociedad mejor activando nuestro conocimiento y experiencia. Esto está enfocado en -pero no limitado a- nuestro conocimiento del mercado laboral. Propugnamos el desarrollo con beneficios individuales y para la sociedad en general.	Somos reconocidos como un contribuyente clave en los debates públicos sobre los mercados de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuimos a remover las barreras contra la movilidad global. - Trabajamos por incrementar la participación global del empleo. - Nos esforzamos por aumentar nuestro rol en la regulación del mercado del trabajo. - Contribuimos al diálogo en foros clave. - Nos comprometemos con un diálogo proactivo y continuo con accionistas. - Aportamos nuestra experiencia en beneficio de la sociedad.
fundamentos de sostenibilidad	Deseamos tener un equipo de herramientas, principios de negocios y políticas que estén, al menos, en línea con el estándar de nuestra industria y que faciliten la medición de estos elementos en este marco de trabajo.	Somos reconocidos como una empresa líder en la dirección sostenible de nuestra industria.	<ul style="list-style-type: none"> - Creamos mecanismos para salvaguardar nuestros valores fundamentales, principios de negocios y buena gerencia. - Impulsamos una cadena de suministros responsable. - Impulsamos limitar nuestra huella ambiental utilizando recursos de energía sostenible, reduciendo el uso de agua y papel. - Creamos valor para nuestros inversores.

Como mencionamos anteriormente, el reporte se estructuró en 5 pilares. En cada uno de los siguientes 5 capítulos se abordarán el enfoque de gestión y medición del desempeño de cada aspecto que resultó material a partir del proceso de Análisis de Materialidad. Este análisis será explicado en la sección Proceso de elaboración del reporte y participación de los grupos de interés



LA MEJOR FUERZA DE TRABAJO PARA NUESTROS CLIENTES

VISIÓN ESTRATÉGICA 2020

Somos el socio líder en soluciones de recursos humanos, ayudamos a nuestros clientes a crear una fuerza de trabajo balanceada, a posicionarse como empleadores atractivos y con organizaciones eficientes.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Jugamos un papel central en la gestión de los activos clave de nuestros clientes: su gente.

Proporcionar a nuestros clientes la mejor fuerza de trabajo es esencial para mantener su confianza y satisfacción. Al encontrar a los candidatos con el talento y habilidades necesarios para su negocio en el tiempo indicado, les proporcionamos la flexibilidad y agilidad necesarias para mejorar su productividad y competitividad.

evaluación e indicadores

Ofrecemos a nuestros clientes una amplia gama de servicios que se ajustan a sus necesidades.

Los sistemas de gestión de calidad certificados bajo el estándar internacional ISO 9001:2008 se centran en la satisfacción de los clientes y la mejora continua de los procesos.

Las certificaciones alcanzan las siguientes actividades:

- Trading Servicios S.A.;
Trading International S.A.;
Rest División Servicios S.A.:
"Servicio de tercerizaciones comprendiendo la comercialización, reclutamiento, selección y administración de nómina, conforme a lo requerido por el cliente".

- Sesa International S.A.; Rest
Personal Eventual S.A.: "Servicio de provisión de personal eventual comprendiendo la comercialización, selección, contratación y administración de personal, conforme a lo requerido por el cliente".

medimos nuestro desempeño mediante encuestas

La satisfacción y fidelización de los clientes es clave para el crecimiento sostenible de Randstad.

Anualmente, realizamos un estudio de satisfacción y potencialidad de negocios.

Parámetros del estudio:

- **Fecha de relevamiento:** octubre-diciembre de 2014.
- **Universo analizado:** empresas clientes.
- **Tamaño de la muestra:** 190 responsables de 163 empresas clientes.
- **Método de recolección:** cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas y cerradas.
- **Aspectos evaluados:** velocidad de respuesta; adecuación del personal; seguridad jurídica; respaldo económico y financiero; relación precio-calidad; comunicación fluida y personalizada; flexibilidad en el diseño; procesos administrativos; presencia nacional; respaldo internacional; y desarrollo de programas de RSE.



[PR.5]
RESULTADOS

- Se sostuvo el promedio de satisfacción por encima de los 8 puntos.
- En general, los promedios de satisfacción por atributo se mantuvieron por encima de los 8 puntos, excepto para los procesos administrativos (7,9), el desarrollo de programas de RSE (7,9) y la adecuación del personal (7,8).
- 98% de los clientes recomendarían a Randstad (97% en 2013).
- El estudio indica que nuestro nivel de satisfacción es superior al de los líderes del mercado.
- El indicador NPS (Net Promoter Score: herramienta para medir la lealtad de los clientes basándose en las recomendaciones) ha arrojado un resultado de 37% (superior al resultado del año 2013, 36%).
- Respecto de la nueva posición del consultor 360°, los clientes han identificado mejoras en la liquidación de sueldos y en la calidad de atención telefónica.
- Logramos el reconocimiento del 79% de nuestros clientes como "Empresa Socialmente Responsable"

En 2014, Randstad mantuvo su el nivel de satisfacción global, sosteniendo un promedio superior a 8 puntos, por encima de la media histórica de la serie 2004 - 2014 de 7.9 puntos



"Como partners en la Red de Empresas del Pacto Global de las Naciones Unidas trabajamos junto a Randstad para promocionar en Argentina los valores y principios de sostenibilidad. Encontramos en ellos un importante aliado por su experiencia e involucramiento en el contexto empresarial de todo el país."



Josefina Furlong
Responsable de RSE
en Mercedes-Benz Argentina

OTROS ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD

(comunicaciones de marketing + cumplimiento regulatorio del sector)

Con un fuerte enfoque en la integridad y la transparencia, tanto en los procesos como en las comunicaciones, nuestros valores son proyectados en todas nuestras operaciones. Son requisitos fundamentales para generar y mantener la confianza en nuestra empresa y nuestra gestión. Somos conscientes que nuestras acciones deben estar respaldadas por comportamientos éticos y por el cumplimiento de los requisitos legales.

El departamento de marketing es el responsable de asegurar el cumplimiento de las normativas relacionadas con nuestras comunicaciones externas.

Evaluación e indicadores

Los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, nuestro código de ética y el control del cumplimiento de las leyes y reglamentos respaldan nuestra gestión. Este control es parte de la matriz de riesgos Key Control Framework e implica:

- 1 | Proporcionar una visión general de todas las leyes y reglamentos que se aplican a la empresa.
- 2 | Traducir las leyes y reglamentos en instrucciones internas, políticas o procedimientos.
- 3 | Comunicar los cambios en las leyes y reglamentos a las partes pertinentes.
- 4 | Vigilar el cumplimiento y realizar evaluaciones de riesgos explícitos.
- 5 | Realizar auditorías internas o externas que son objeto de seguimiento por la Dirección.
- 6 | Proporcionar las medidas de seguimiento de incumplimiento o cumplimiento parcial.

En el año 2014 no hemos recibido denuncias o reclamos respecto de nuestras comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, el patrocinio y la promoción [PR7]. Desde 2011 tampoco hemos recibido sanciones o multas relacionadas con el suministro y uso de servicios y productos de la organización durante el periodo [PR9].



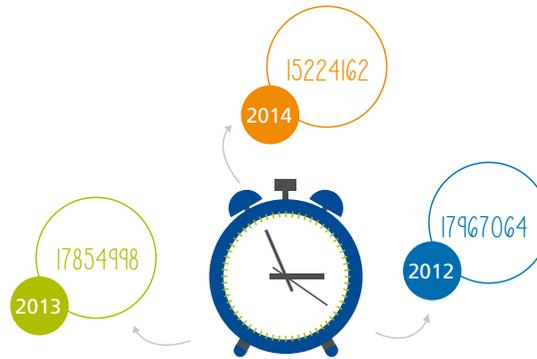
EL MEJOR EMPLEO PARA NUESTROS COLABORADORES

Proveemos acceso al empleo a la mayor cantidad de personas posible, dándoles posibilidades de desarrollo, con iguales oportunidades para todos y con respeto por la salud y la integridad

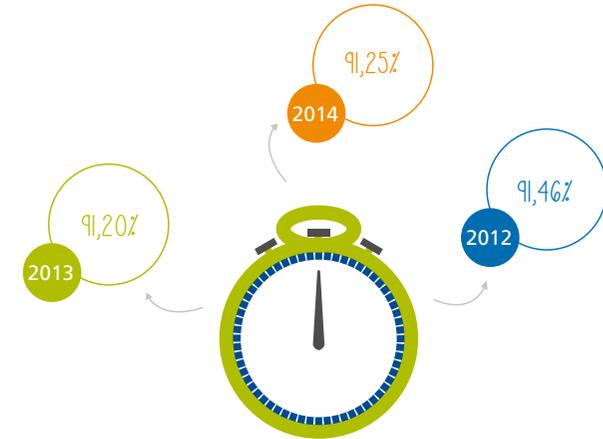
CREACIÓN DE EMPLEO

Aspectos materiales: Empleo (colaboradores); Libertad de asociación y negociación colectiva.

Crear y gestionar una fuerza de trabajo equilibrada conectando a los colaboradores con las oportunidades de empleo adecuadas es un objetivo para la compañía.



total de horas trabajadas
 (incluye hs. extra y no incluye vacaciones)



porcentaje de colaboradores que trabajaron full time



colaboradores promedio por semana

Nota: en el Reporte de Sostenibilidad 2013 el total de horas trabajadas incluyendo hs. extras y excluyendo vacaciones se reportó incorrectamente por error de tipeo (se omitió el último número del total 17.854.998). [G4-22]



PROGRAMA DE BENEFICIOS

Qué bueno es conocerte.
[LA2]

Para mantener una fuerza de trabajo equilibrada, es necesario atraer y retener a los mejores colaboradores. Si bien esto se logra principalmente conectándolos con los mejores puestos de trabajo y dándoles la oportunidad de desarrollarse, el programa de beneficios para colaboradores de Randstad es un complemento para este objetivo.

Qué bueno es conocerte.

Es un programa de descuentos y beneficios en todo el país especialmente seleccionados para todos los que día a día construimos el mundo del trabajo en Randstad.

Podés acceder a todos los beneficios presentando tu DNI y tu credencial de socio del Club "Qué bueno es conocerte" antes de la emisión de la factura en los comercios adheridos. Para consultar las promociones vigentes y los locales que participan del programa ingresá en: www.quebuenoesconocerte.com.ar

"Qué bueno es conocerte" es un programa de descuentos y beneficios especialmente seleccionados, otorgado a todos los colaboradores independientemente de la empresa donde se desempeñe y su ubicación en el país.
www.quebuenoesconocerte.com.ar



Si tenés alguna duda sobre el programa podés escribirnos a quebuenoesconocerte@randstad.com.ar
No te olvides de actualizar tus datos para que podamos mejorar nuestra comunicación con vos y darte una respuesta ágil y acompañarte en el desarrollo de tu carrera laboral.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Continuamente buscamos la forma de seguir agregando servicios de valor para nuestros colaboradores por lo que hemos sumado a la Extranet el Recibo Digital que permite optimizar tiempos y lograr un registro más seguro del historial laboral de cada colaborador. Además, mediante la Extranet mejoramos la comunicación manteniendo la información actualizada todos los días.

Adherimos al principio de libertad de asociación y negociación colectiva del Pacto Global de las Naciones Unidas. No interferimos ante este derecho de nuestros trabajadores.



Hace medio año que trabajo con Randstad para Quickfood, y estoy muy conforme con el servicio que me brindan y con la atención de sus Consultores. Como estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, espero que algún día puedan encontrar un puesto que me dé la posibilidad de desarrollar mi carrera profesional y mejore mis expectativas de crecimiento. Tengo muchas expectativas puestas en encontrar empleo en una entidad bancaria.



Facundo Testa
 Colaborador



CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Tanto las posiciones temporales como las permanentes, ofrecen a los colaboradores la oportunidad de adquirir experiencia y mejorar sus habilidades, posibilitando el crecimiento personal y el desarrollo de carrera. Nuestra experiencia nos demuestra que mediante el desarrollo de relaciones a largo plazo con nuestros colaboradores somos capaces de comprender y ayudar a diseñar la mejor trayectoria profesional para lograr sus objetivos de carrera a largo plazo.

Para muchos candidatos, el trabajo temporal representa el primer paso en el mundo del empleo y hacia un trabajo permanente, ya que ofrece la oportunidad de ampliar su experiencia, y ser más valorados por las organizaciones.

En un mercado de trabajo cada vez más exigente es necesario mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores, ya que esto nos permite brindar a nuestros clientes una fuerza laboral más capacitada, y a su vez la posibilidad de dar a los colaboradores puestos de trabajo de mayor calidad.

Evaluación e indicadores [LAIO]



Proyecto terminalidad educativa

objetivos

Mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables por medio de otorgarles la facilidad de la Terminalidad Educativa para que finalicen sus estudios básicos.

resultados

Asesoramiento de 20 candidatos que desean terminar sus estudios secundarios

Socios estratégicos
Ministerio de Educación de la Nación

Distribución de folletería en sucursales

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. Durante el año 2014 se emplearon 2 colaboradores con discapacidad.

CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y SEGURIDAD

EVALUACIÓN DE USUARIAS Y CADENA DE VALOR

Al ser los colaboradores nuestro recurso más importante, somos responsables de garantizarles un ambiente laboral seguro y saludable. En este sentido, evaluar a las usuarias en cuanto a sus prácticas de trabajo resulta clave en nuestra gestión.

Seguridad y salud desde el primer día de trabajo



Al comenzar la relación laboral, los colaboradores reciben el "Manual de inducción, seguridad y salud ocupacional", que les permite conocer a la empresa, sus derechos y obligaciones como empleados y las precauciones necesarias para evitar accidentes. En el mismo promovemos medidas de seguridad y salud ocupacional para preservar la salud, seguridad y bienestar de todos los que forman parte de la organización.

Evaluación y gestión

Evaluación de las usuarias en cuanto a prácticas de trabajo

La implementación del Programa de reducción de siniestralidad para reducir la tasa de accidentalidad entre los colaboradores 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.

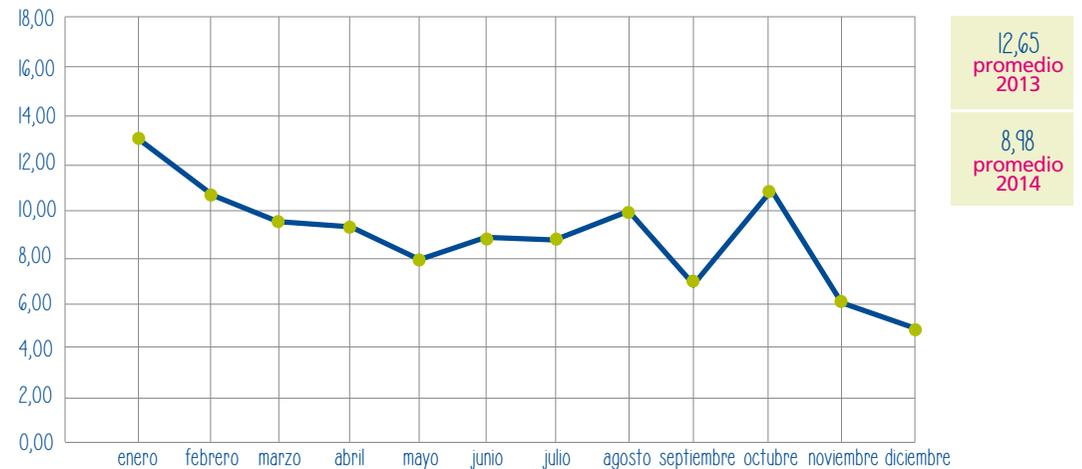
Se definieron planes de trabajo que contemplaron acciones de prevención, análisis de puestos de trabajo del personal de Randstad en las usuarias, auditorías de uso de elementos de protección personal, implementación de un sistema de información para el trabajo del especialista en H&S, seguimiento de indicadores y otras tareas de asesoramiento y seguimiento.

TASA DE ACCIDENTALIDAD [indicador propio]

En el año 2014 se modificó la metodología para el cálculo de la tasa de accidentalidad, ya que la información de entrada era suministrada por la compañía aseguradora y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Por este motivo, se tomaron los índices de la gestión 2013 y se calculó la tasa del 2014 con los datos internos de Randstad.

Se presenta el gráfico de evolución mensual de la tasa de accidentalidad en conjunto con los promedios anuales de los últimos dos ejercicios. Es posible observar en 2014 en comparación con 2013 una disminución promedio de un 29.03%.

Desde el área de Desarrollo Sostenible, conjuntamente con el área de Risk Management, detectamos que el indicador de la Tasa de Accidentalidad es clave para la sostenibilidad de nuestra empresa. Por esta razón, elaboramos el Plan Transversal de Sostenibilidad que apunta a mejorar los resultados de este indicador. Para ello, se profundizó el trabajo en seguimiento de los casos, estando más cerca de los colaboradores para asesorarlos adecuadamente en los pasos a seguir, principalmente en las Sucursales de Rosario, Córdoba y Mendoza. También, se realizaron mediciones en casos de conflictividad sobre la cantidad de accidentados para evaluar su evolución.





[LAG]

región	motivo	incidencia días caídos**	masculino %	femenino %	índice de accidentes***
REGIÓN BUENOS AIRES	I	0,0269%	75%	25%	0,16
	A	0,7443%	90%	10%	6,29
	E	0,0004%	100%	0%	0,16
REGIÓN CENTRO CUYO	I	0,0393%	100%	0%	0,26
	A	1,0635%	93%	7%	12,84
	E	0,0008%	0%	100%	0,09
REGIÓN LITORAL	I	0,2776%	92%	8%	2,33
	A	1,2862%	93%	7%	12,89
	E	0,0302%	25%	75%	0,26
REGIÓN NOROESTE	I	0,0764%	50%	50%	0,51
	A	0,7655%	100%	0%	6,12
	E	0,0086%	100%	0%	0,26
REGIÓN SUR	I	0,0064%	100%	0%	0,19
	A	0,4291%	83%	17%	8,57
AGRONEGOCIOS	I	0,0053%	*	*	0,07
	A	1,6801%	*	*	3,51
	E	NO SE REGISTRAN	*	*	-
TRADE MARKETING	I	NO SE REGISTRAN	*	*	-
	A	1,1206%	*	*	14,57
	E	NO SE REGISTRAN	*	*	-
IN HOUSE SERVICES	I	0,1221%	*	*	1,34
	A	0,8122%	*	*	5,36
	E	0,1064%	*	*	0,07

- in itinere
- accidentes
- enfermedades profesionales

TOTAL CASOS CON DÍAS CAÍDOS **860 CASOS**

ACCIDENTES SIN DÍAS CAÍDOS **138 CASOS** (NO TOMADOS EN APERTURA POR ZONA)

TOTAL CASOS **998 CASOS**

LEVES **835**

MODERADO **159**

GRAVES **4**

MORTALES **NO SE REGISTRARON CASOS**

* No se cuenta con la discriminación por sexo en el informe emitido por estas Unidades de Negocio.

**Incidencia días caídos: Días hábiles no trabajados sobre el total de días liquidados en la región.

***Cantidad de accidentes por cada 1000 empleados equivalentes



EL MEJOR EMPLEADOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

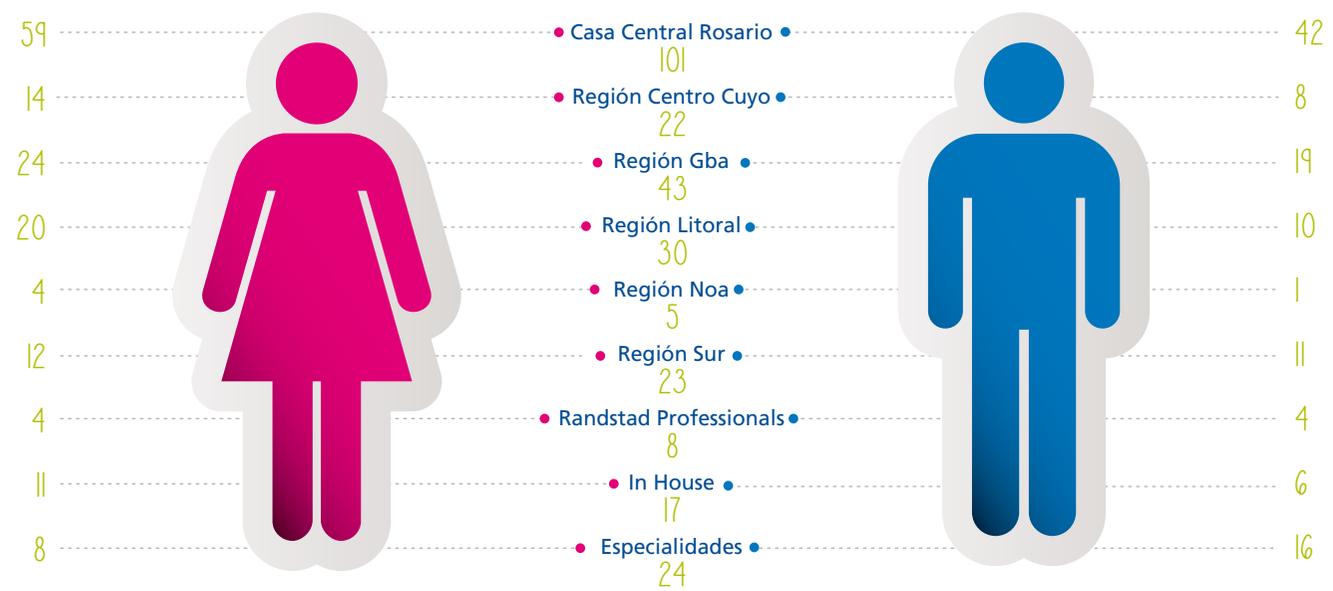
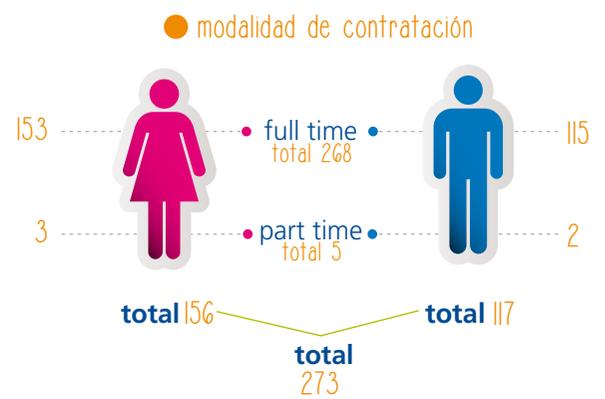
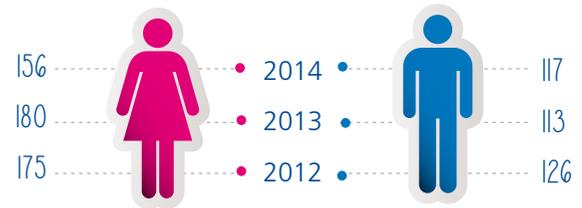
VISIÓN ESTRATÉGICA 2020

Nuestro objetivo es ser un empleador atractivo y diverso, con igualdad de 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.

QUEREMOS SER UNA EMPRESA DONDE LAS PERSONAS ELIJAN ESTAR, DESARROLLARSE Y PERMANECER

En Randstad trabajan 273 empleados, todos ellos con contrato permanente. [G4-10]

● 273 empleados de PI entre hombres y mujeres



● Nuestros empleados por región*

* Por distribución física del personal.

DERECHOS, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se materializa en los siguientes aspectos: **Diversidad e igualdad de oportunidades, Igualdad de retribución entre hombres y mujeres, no discriminación (incluye inclusión de personas con discapacidad).**

A través de nuestra política de equidad de género, promovemos el respeto a quienes trabajan en la organización, independientemente de su género, capacidad, edad, religión, raza, lugar de nacimiento o nivel jerárquico. La misma busca conseguir la igualdad de posibilidades ya sea en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, las compensaciones/beneficios y el acceso al conocimiento, como también prevenir el hostigamiento sexual.

No toleramos la discriminación, la intimidación ni en el acoso hacia o entre los empleados sino que valoramos la diversidad, por lo que tampoco existen diferencias de remuneraciones por género [LA13].

La Dirección ha definido principios de protección de los derechos laborales dentro de su código de ética, el cual se aplica para todas las personas que formamos parte de Randstad, tanto colaboradores como personal interno.

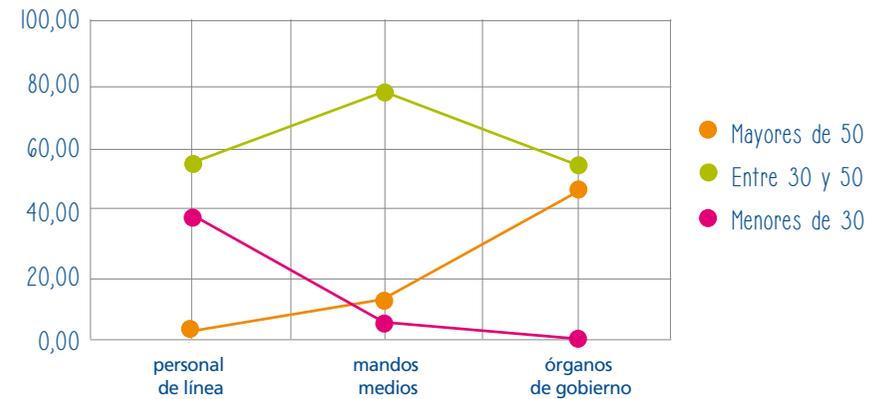
Código de Ética de Randstad

Principios de protección de los derechos laborales [G4-56]

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



EVALUACIÓN E INDICADORES [LAI2]



	2012	2013	2014
Porcentaje de personal interno de sexo femenino	58,14%	61,43%	57,1%
Colaboradores con discapacidad empleados en el año	no reportado	1	2
Personal interno con discapacidad	4	5	4

Durante 2014, contamos con el aporte de profesionales para evaluar la posición que estaban desempeñando 2 de nuestros empleados con discapacidad de acuerdo a su perfil. A partir del diagnóstico se trabajó en varias reuniones con los involucrados. Con uno de ellos adaptamos las tareas y realizamos una adecuada inducción al puesto. En el otro caso, trabajamos para mejorar su integración al equipo de trabajo.

En el 2014, así como en los años 2012 y 2013, la empresa no recibió ninguna denuncia por trato discriminatorio. [HR3]

EMPRESAS COMPROMETIDAS EN LA RESPUESTA AL VIH/SIDA

Recibimos el premio "Sello Plateado" otorgado por fundación Huésped, por nuestra labor en "Empresas Comprometidas con la Respuesta al VIH/SIDA". Nuestros empleados son capacitados para evitar la discriminación por HIV a partir de un "Manual en respuesta al HIV" avalado por la fundación.



Difundimos nuestro compromiso de concientizar sobre las medidas a tomar contra la discriminación laboral por VIH a través de las redes sociales y de nuestra intranet.



Campaña de sensibilización:
Violencia contra las mujeres



NUESTRA GENTE

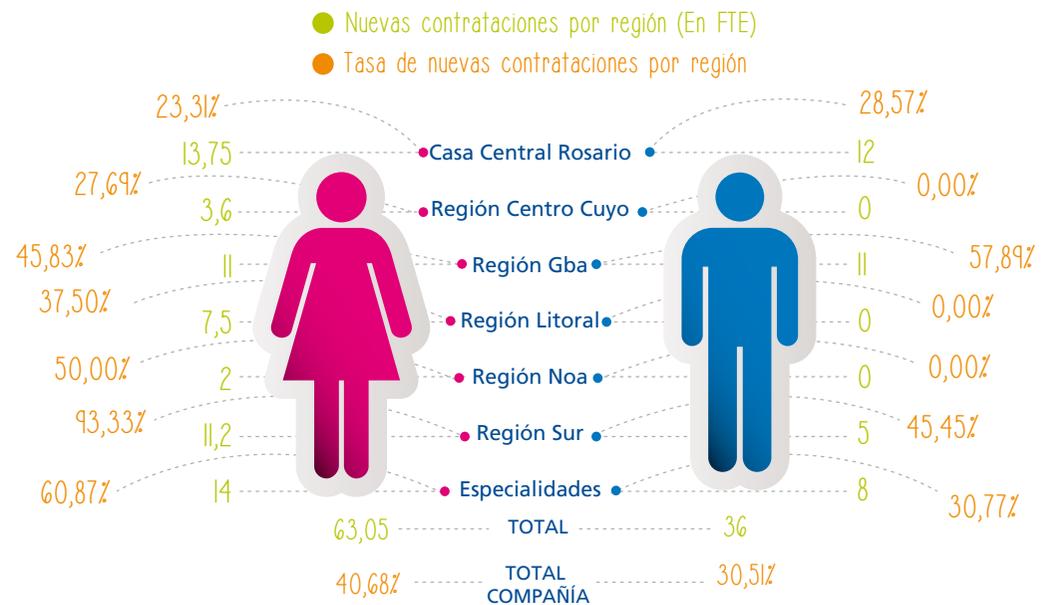
El principal recurso de nuestra empresa son las personas. Atraer, retener, y desarrollar a nuestros empleados, promoviendo el compromiso en todos los niveles, es necesario para ofrecer un servicio de excelencia a nuestros clientes, lograr la máxima eficiencia y crecer sosteniblemente.

El cambio en el modelo de negocio de Randstad y la implementación de la posición consultor 360° han afectado los indicadores de nuevas contrataciones y de rotación que se presentan en esta

sección. Por otra parte, nuestros empleados han sido capacitados para adquirir nuevas responsabilidades, lo que implica mayor desarrollo de habilidades y crecimiento profesional.

El índice de rotación de nuestro personal interno es un indicador que nos esforzamos por mejorar permanentemente y por lo tanto es monitoreando dentro del marco de nuestro Plan Transversal de Sostenibilidad. La incidencia del cambio de modelo de negocios ha hecho que debamos pensar nuevas y mejores estrategias

para retener a nuestros empleados, y con este fin implementamos mejoras en el Plan de Capacitación y Desarrollo y en el Programa de Beneficios, ampliamos nuestro Programa de Referidos y automatizamos las Evaluaciones de Desempeño .



[LAI]

FTE: (Full time equivalent o equivalente a tiempo completo): cantidad de puestos de trabajo equivalentes a una jornada de tiempo completo.

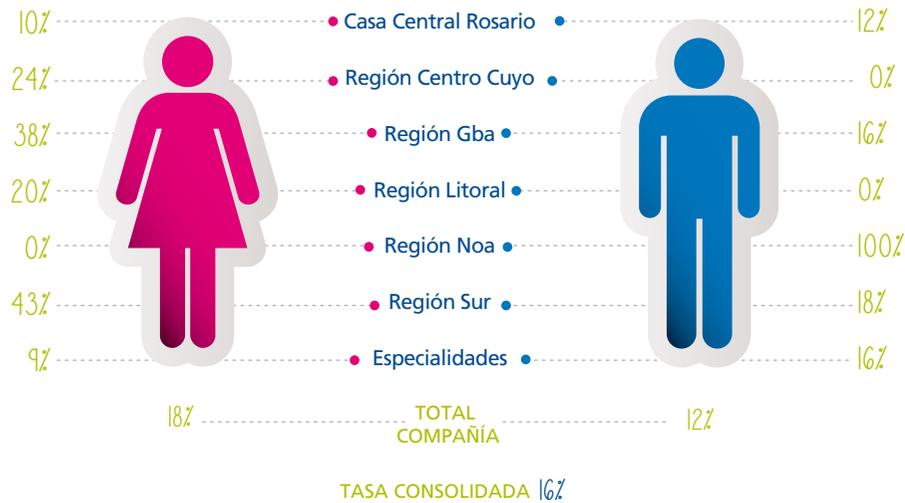
Bajas por rango etario (en FTE)



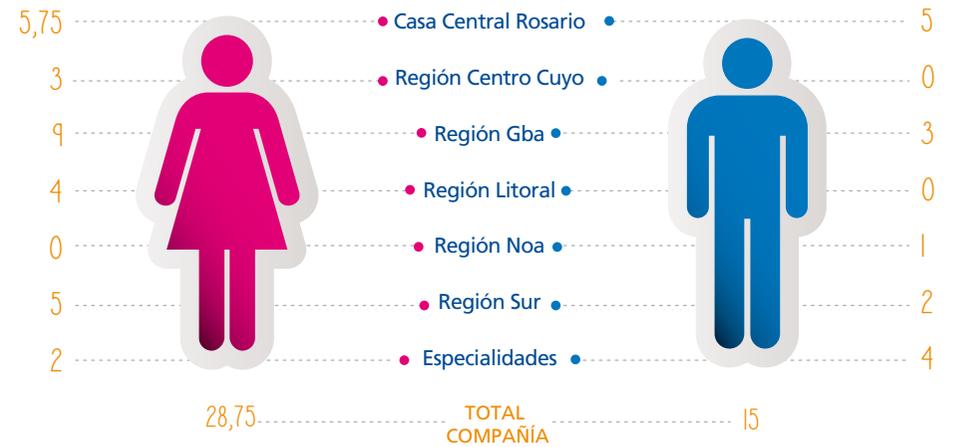
Tasa de rotación por rango etario



● Nuevas contrataciones por región (En FTE)



● Bajas por región (en FTE)





POLÍTICA DE BENEFICIOS [LA2]

Fechas especiales, regalos especiales



para aniversarios por antigüedad en la compañía; día de cumpleaños; matrimonio; graduación y canasta navideña.

Work&Life balance



día Randstad y viernes de verano.

Shopping y esparcimiento



voucher para la compra de indumentaria para la oficina.

Vida familiar



medio día libre en el mes correspondiente al día del padre y de la madre más obsequio; presentes para hijos en el día del niño; kits de nacimientos; apoyo escolar y permisos especiales durante el período de adaptación y en fechas y eventos escolares especiales. Los papás reciben 7 días hábiles de licencia por paternidad.

Bienestar y salud



vacuna antigripal en el lugar de trabajo.

Comprende a todo el personal interno, bajo las modalidades part y full time.

Licencias por maternidad y paternidad [LA3]

La siguiente tabla muestra los altos niveles de reincorporación al trabajo y de retención de nuestros empleados tras las licencias por maternidad y paternidad.



CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Para convertirnos en un empleador atractivo, retener a los mejores talentos y fidelizar a nuestro personal, ofrecemos a nuestros empleados formación de calidad y un ambiente laboral que los motive y los desafíe. Creemos que el proceso formativo implica tanto la instancia de capacitación en el aula, como el día a día de trabajo, que brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo, junto al apoyo y feedback del líder.

El principal objetivo de nuestra compañía en el ámbito formativo de nuestra gente es el de brindar los medios para el desarrollo de las competencias profesionales y las aptitudes necesarias, con el fin de gestionar eficazmente las tareas que el puesto demanda y lograr una mayor satisfacción en la realización del trabajo diario.

El desarrollo de las habilidades es esencial para mejorar la empleabilidad y para la sostenibilidad de cualquier fuerza laboral.

Con foco en lo expuesto anteriormente, desarrollamos los siguientes programas de formación.

Plan de formación 2014-2015 [LA10]

El plan tiene como objetivos:

- Incrementar la proactividad comercial y de gestión en todos los niveles.
- Crecer en innovación y solución de problemas.
- Aumentar la colaboración tanto a niveles jerárquicos como transversales en la organización.
- Mayor calidad de ejecución.
- Mejores niveles de integración y efectividad en la implementación de estrategias y proyectos.
- Mayor productividad y trabajo en equipo.

Las competencias principales en las que se centra el plan son las vinculadas con uno de nuestros pilares estratégicos "Ejecución Excelente":

- **Pasión por los Resultados:** iniciativa y compromiso para lograr resultados sobresalientes.
- **Organización & Planificación:** determinar los objetivos y prioridades y especificar las acciones, los plazos y los recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.

Programa de Inducción Corporativa [LA10]

- La inducción corporativa es el sistema de integración para los nuevos ingresos en la compañía que les permite conocer rápidamente nuestra cultura, personas, negocios, políticas y valores. El proceso es llevado a cabo por el jefe directo del ingresante con soporte del área Capital Humano.
- El ingresante accede a través de una plataforma de e-learning a diferentes actividades formativas de inducción corporativa, principios de Seguridad & Higiene en el trabajo y de inducción operativa según cada perfil.

- Inducción operativa para el personal de Staffing.

- El programa suma casi 50 horas de entrenamiento en los procesos operativos básicos: gestión comercial, payroll, ABM del colaborador, legales, etc. En sus primeros 90 días de inducción, el ingresante recibirá módulos de aproximadamente 2 horas diarias para combinarlo con su aprendizaje en la sucursal. También contará con el seguimiento del área y tests con reportes para potenciar su evolución.

Programas de inglés corporativos en Ciudad de Buenos Aires y Rosario [LA10]

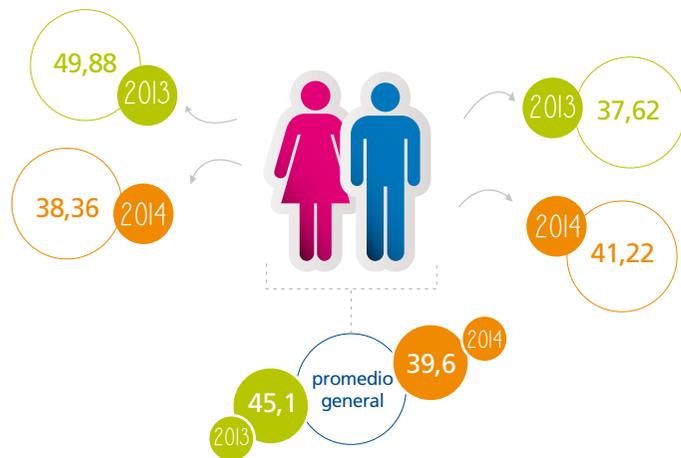
Se encuentra al alcance de todo nuestro personal que desempeña tareas que impliquen el desarrollo de esta habilidad y tengan más de 6 meses en nuestra organización. Consiste en clases grupales destinadas a que nuestro personal adquiera las competencias necesarias que le permitan comunicarse eficazmente.

Programas Técnicos – Operativos [LA10]

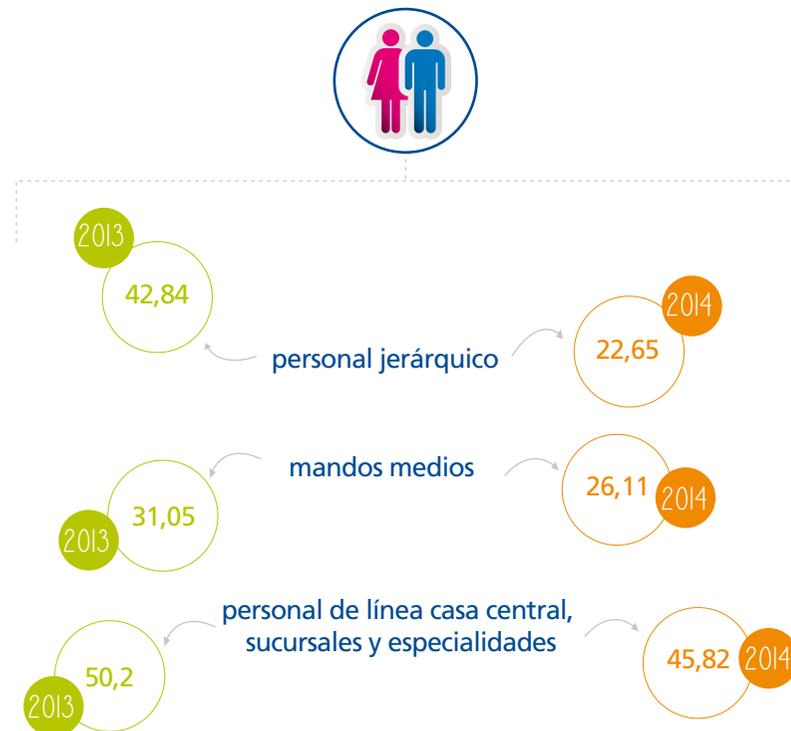
Están orientados a todo nuestro personal para potenciar su desempeño profesional. Incluyen actualizaciones impositivas y previsionales, liquidación de sueldos y administración de la nómina, conocimientos sobre los básicos de las líneas del negocio, entre las más importantes.

EVALUACIÓN E INDICADORES

[LA9] Promedio de horas de formación



Al cierre de 2014, el porcentaje de personas que recibió, al menos, un entrenamiento representó el 94% de la organización. En promedio, las personas recibieron aproximadamente 39 horas de entrenamiento, superando ampliamente el objetivo estándar (16 horas por persona).



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO [LAI]

El proceso de evaluación de desempeño garantiza que el 100% del personal reciba una evaluación periódica de su desempeño. Cada año, entre diciembre y febrero se realiza el proceso de Evaluación de Desempeño que alcanza a todos nuestros empleados, a partir de los 6 meses de antigüedad en la organización. Quienes

no alcanzan los 6 meses de antigüedad, tienen una evaluación técnica por plataforma e-learning, una evaluación de sus jefes y una encuesta de satisfacción sobre el proceso de inducción a los 90 días de su ingreso.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuidar la salud y seguridad de las personas no es solo nuestra responsabilidad sino también un valor fundamental para la compañía. En el programa de inducción para ingresantes existe un módulo dedicado al cuidado de la salud y accidentes laborales.

El Plan de evacuación y emergencia de Casa Central contempla los procedimientos necesarios de actuación ante accidentes individuales, incendio o explosión, escape de gas natural y contingencias climáticas. El mismo fue revisado y actualizado en 2014.

Contamos con un Comité de Higiene & Seguridad reglamentado y registrado en la provincia de Santa Fe que opera en nuestra Casa Central y sucursales de la provincia (por Ley 12.913). El alcance de este comité es la representación del 100% del personal interno (sólo para Casa Central) [LA5]. El mismo trabaja en la mejora de la siniestralidad en las empresas usuarias y en la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno.

En las sucursales no es obligatoria la existencia de un Comité de

Seguridad y Salud, pues el número de empleados internos en cada una de ellas no supera el mínimo exigido por las reglamentaciones provinciales.

MEDIMOS NUESTRO DESEMPEÑO MEDIANTE ENCUESTAS

En 2014, Randstad Holding adoptó una nueva metodología de medición de la satisfacción de empleados. A diferencia de años anteriores, la nueva metodología mide la cantidad de respuestas positivas, imposibilitándonos a realizar una comparación directa con los resultados de los años anteriores. Además, a partir de esta modificación, se utilizan los resultados para conocer si la empresa es considerada de alta performance y rentabilidad superior para los empleados. El benchmarking externo, novedad en esta nueva

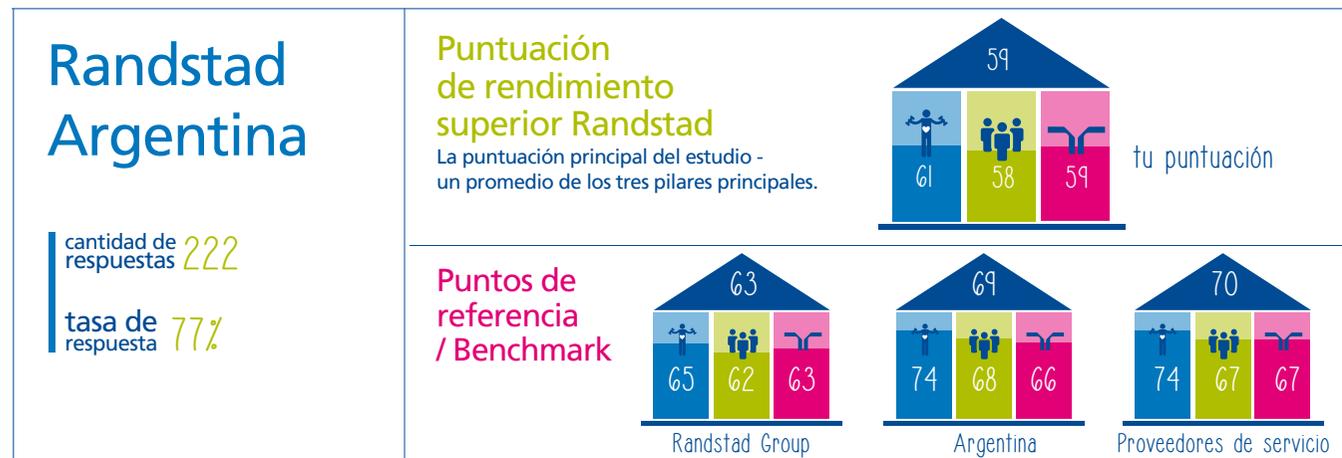
metodología, permite realizar una comparación directa con otras organizaciones del país.

En septiembre de 2014 se invitó al 100% de los empleados a participar de este proceso, obteniéndose una tasa de respuesta del 77% (mayor porcentaje que en 2013; 71,7%).

- La calificación de Alta performance para nuestra organización

ha sido de 59, por debajo del índice de referencia de 69 lograda por el benchmark a nivel nacional.

- Nos destacamos en la confianza entre el empleado y el jefe inmediato, en el apoyo brindado por el jefe para su crecimiento profesional y en el trabajo en equipo para el logro de objetivos claros.



Todas las áreas han recibido y comunicado los resultados de la encuesta conjuntamente con el área de Capital Humano, y están trabajando en profundidad sus resultados para diseñar un plan de acción pertinente sobre las cuestiones clave, que será parte del plan general compañía para 2015. Asimismo, Randstad Holding desarrollará una nueva encuesta breve en todo el Grupo para revisar el progreso en abril o mayo de 2015.

- Engagement & empowerment de nuestra gente: refleja el grado de motivación de nuestra gente por las tareas que realiza, y el compromiso vinculado a los colegas.
- Nuestro liderazgo: Combinación de la percepción acerca de la gestión de la Compañía y la capacidad de gestión del reporte directo, y la confianza que inspira en el ejercicio de su liderazgo.
- Nuestra capacidades organizacionales: Indica cómo se percibe la estrategia y la cultura. En otras palabras, si somos una empresa atractiva para trabajar.



EXPERIENCIA EN BENEFICIO DE LA SOCIEDAD

VISIÓN ESTRATÉGICA 2020

Buscamos impactar positivamente en la sociedad a través de nuestro conocimiento y experiencia en el mercado del empleo. Propugnamos el desarrollo con beneficios individuales y para la sociedad en general.

Adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas y a sus 10 principios relacionados a la protección de los Derechos: Humanos, laborales, del medio ambiente y anticorrupción. [G4-56]

El reporte de sostenibilidad correspondiente al año 2013 fue presentado como Comunicación de Progreso (COP) ante el Pacto Global Hemos auto evaluado nuestra última Comunicación de Progreso como Avanzada, alcanzando este nivel por primera vez.

<https://www.unglobalcompact.org/COPs/advanced/97041>

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 no ser 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 abolición del trabajo infantil.

Principio 6.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7.

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8.

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.

CÓDIGO DE ÉTICA DE RANDSTAD

Principios de Desarrollo Sostenible [G4-56]

Entendemos que el progreso implica la satisfacción de las necesidades presentes, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. Además, sabemos que un entorno empresarial socialmente responsable es una condición central para el desarrollo actual y futuro, además de reconocer a las empresas como creadoras de riqueza, empleos y propulsoras de iniciativas. Por todo esto nos comprometemos a:



Involucrarnos en el acceso a la educación de nuestro personal y sus familias.



Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.



Cumplir las normas medioambientales, de manera de no contaminar con nuestros procesos industriales ni hacer uso irracional del agua.



Desarrollar acciones para promover la equidad de género, dirigidas a eliminar las desigualdades y a combatir la discriminación entre varones y mujeres dentro de la empresa, tales como la capacitación especial de las personas que tengan a cargo la selección del personal dentro y fuera de la empresa, incluyendo políticas de prevención del acoso sexual, y difundiendo este compromiso a todos los públicos con los que interactuemos con la intención de influir en el cambio cultural que perseguimos.



Trabajar con proveedores, clientes y profesionales que adhieran a los valores de nuestras empresas.



COMUNIDADES LOCALES

El área de Desarrollo Sostenible es la encargada de detectar las necesidades de las comunidades locales (comunidades cercanas a nuestras sucursales o donde tenemos presencia constante por nuestros colaboradores) y de coordinar las actividades o programas de intervención necesarios para satisfacerlas.

A lo largo de esta sección, **Experiencia en beneficio** de la sociedad, se presentan los distintos programas o proyectos de intervención [SO1].

Las necesidades son detectadas a partir del diálogo con diferentes actores: los gobiernos locales, asociaciones, ONGs y con la sociedad.

Durante el 2014 hemos trabajado con las siguientes asociaciones y organizaciones [G4-15 y G4-16]:

Asociación de Dirigentes de Relaciones Industriales del Litoral (ADRIL);
 Asociación de Dirigentes de Personal de la Zona Sur;
 Asociación Civil MOVESE;
 Asociación Civil Valos;
 Asociación del Personal de Dirección de la Industria Siderúrgica (A.P.D.I.S);
 Bodegas de Argentina Asociación Civil;
 Cámara Argentina de la Industria Plástica;
 Cámara Argentina de Servicios Empresariales (CASEEC);
 Cámara de comercio Argentino-Holandesa;
 Cámara de Argentino-Alemana;
 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 de Comercio, Industria y Servicios de Salta;
 Cámara empresaria del Parque Industrial Pilar;
 Cámara de empresas mineras de Salta;
 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 Global;
 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;
 Pacto Global de las Naciones Unidas;
 Club de Empresas Comprometidas (socios en Buenos Aires, Rosario, Córdoba y Mendoza).

“Desde la Subsecretaría de Responsabilidad Social tomamos contacto con Randstad durante 2014 a partir de su inscripción en el Registro Único de Organizaciones Socialmente Responsables. En ese momento nos encontramos con que compartimos los mismos compromisos en cuanto a las iniciativas responsables, sobre todo en las que se refieren a la generación de oportunidades laborales para grupos vulnerables, la promoción y respeto de todos los Derechos Humanos, el fomento de la igualdad de género y el rechazo a todas las formas de discriminación, además de la difusión de prácticas socialmente responsables, apoyados en el paradigma de la articulación público-privada como base de las estrategias sostenibles.

Esperamos poder trabajar conjuntamente en el corto plazo, en el marco de nuestras acciones de Responsabilidad Social”



Karina Yarochevski
 Subsecretaria de Responsabilidad Social –
 Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

Nuestros principios de protección de Derechos Laborales, contemplados en el Código de Ética, y nuestra adhesión a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas son fundamento de nuestro compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil y trabajo forzoso.

A raíz de nuestra actividad íntimamente relacionada con el mercado de trabajo, participamos en foros y diálogos claves en los cuales promovemos la importancia de abordar esta problemática y accionar para el cambio.

Intervenimos en dos iniciativas para prevenir el trabajo infantil: "Jardines de Cosecha" (Salta y Jujuy) y "Casitas de Santa Fe" (Santa Fe), que por ser ejecutadas por diferentes jurisdicciones de gobierno poseen nombres diferentes, pero ambas están íntimamente ligadas en su modelo de gestión y objetivos. Asimismo, formamos parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil dependiente de la Comisión Nacional por la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) y de la Comisión Provincial por la Erradicación del Trabajo Infantil de la Provincia de Santa Fe (CoPrETI Santa Fe) donde nacen y gracias a las cuales se desarrollan ambas intervenciones.

EVALUACIÓN E INDICADORES

[HR6]

En Randstad Argentina, como generadores e impulsores de Empleo Formal, estamos profundamente comprometidos con la lucha contra el trabajo forzoso y esclavo. En base a diagnósticos especializados sabemos que éste se da en mayor medida en el sector agrícola, manufactura, minería, servicios y explotación con fines sexuales.

Nuestro compromiso consiste en garantizar el trabajo decente y regulado tanto en nuestra propia empresa como en nuestra cadena de valor, y es por esto que lo difundimos entre nuestros proveedores y clientes, compartiendo nuestro Código de Ética con todos nuestros grupos de interés y haciéndolo saber en nuestras facturas (clientes) y recibos de sueldo (colaboradores).

[HR5]

El trabajo infantil es una problemática social compleja que vulnera los derechos de la niñez. Los niños y niñas que trabajan sufren un desgaste físico y psíquico que deteriora sus capacidades y potencialidades, dificulta el ingreso a la escuela e incide negativamente en el nivel de formación ocasionando repitencia y deserción.

En Randstad Argentina hacemos lo propio por la lucha contra el Trabajo Infantil. Cuando comenzamos a operar en Agronegocios, nos encontramos con esta problemática en las provincias del agro y la necesidad de los trabajadores de la Cosecha de tener espacios donde dejar cuidados a sus hijos durante sus jornadas laborales.

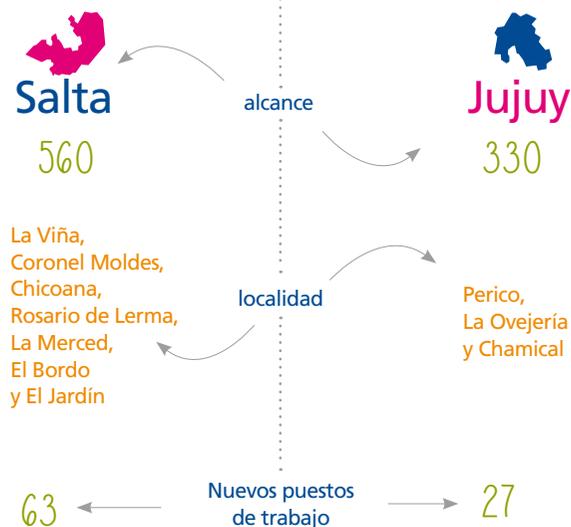
Para eliminar estas prácticas, junto a otras empresas del sector comenzamos con los programas tendientes a la Erradicación del Trabajo Infantil como Jardines de Cosecha Salta, Jujuy y Casitas de Santa Fe. A pesar de no contar con clientes en la industria tabacalera ni en horticultura, nuestra intervención en la promoción y creación de los centros de contención infantil se basa en la proximidad geográfica de esta problemática con los lugares donde tenemos unidades de negocios, apuntando a lograr la sostenibilidad de la comunidad donde estamos insertos como un objetivo estratégico de nuestra compañía.

JARDINES DE COSECHA

NECESIDAD DETECTADA

necesidad de prevención del trabajo infantil, que es garantía de permanencia de los niños en las escuelas

El objetivo del programa es prevenir el trabajo infantil en la cosecha de tabaco a través de la creación de centros de contención infantil, y de garantizar desde los mismos la permanencia de los chicos en las escuelas.



SOCIOS ESTRATÉGICOS

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

Miembros de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Comisión Nacional por la Erradicación del Trabajo Infantil

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Ministerio de Educación de la Nación

Ministerio de Salud de la Nación

1 coordinadora, 5 maestras de niños y madres cuidadoras por cada Centro

Arbolado de las escuelas donde se realiza el programa de conjunto con el Programa Árboles Nativos de la Cámara del tabaco de Salta: Sembrando de 350 nuevos árboles.

Trabajos de control médico con la Unidad Móvil Hospitalaria del Ministerio de Agricultura de la Nación, detectando condiciones de malnutrición, con problemas dentales, oftalmológicos, etc., que se tratarán luego de su diagnóstico.

Capacitación en oficios para padres, brindando una herramienta laboral para que obtengan más ingresos y formen mano de obra calificada.

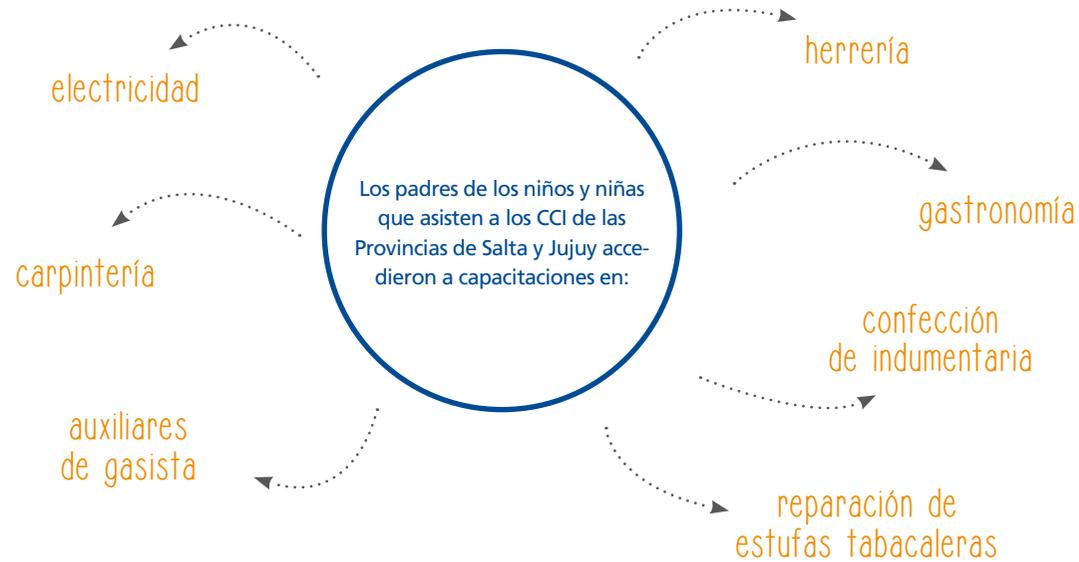
PROGRAMAS [SOI Y HR5]

Los programas consisten en la articulación público privada adecuada para lograr la prevención del trabajo infantil especialmente en zonas agrícolas y garantizar la permanencia de los niños en las escuelas.

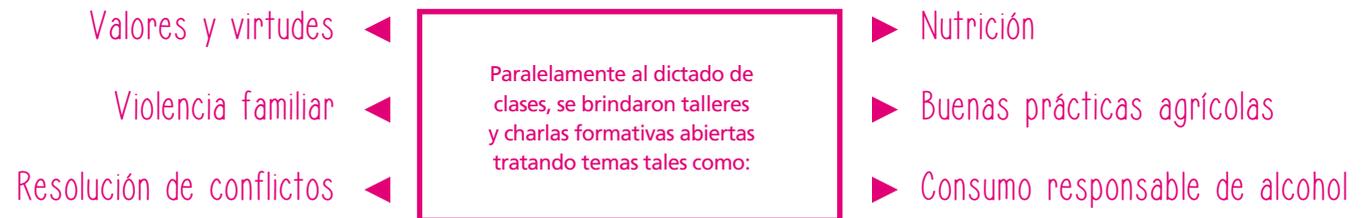
Otros impactos

MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS PADRES

Cada niño recibe vestimenta, calzado, alimentación, útiles escolares y transporte escolar, kit de higiene personal, además de asistencia médica, nutricional, odontológica, oftalmológica, psicológica, psicopedagógica y estimulación temprana. Además, se acompaña a los padres brindándoles formación en valores, elementos para la educación de sus niños, para lograr una vida familiar armónica y en paz. El proceso de completa otorgándole a los padres un programa de Capacitación en Oficios, donde se les brinda capacitación durante el tiempo que no están trabajando en la producción agrícola, para incrementar los ingresos de esas familias y generar mano de obra calificada.



Nuestra intervención va más allá de la promoción y creación de los centros de contención infantil, sino en la sensibilización y difusión que hacemos en toda nuestra cadena de valor, ya que en muchos casos son clientes o proveedores nuestros los que se suman a trabajar por esta causa.



CASITAS DE SANTA FE

NECESIDAD DETECTADA

Necesidad de prevención del trabajo infantil, que es garantía de permanencia de los niños en las escuelas

El objetivo del programa es prevenir el trabajo infantil doméstico de los hijos de los cosechadores de diversos cultivos en la provincia de Santa Fe y de niños afectados por oficios urbanos, a través de la creación de centros de cuidado infantil (CCI) y de garantizar a través de los mismos la permanencia de los chicos en las escuelas.

SOCIOS ESTRATÉGICOS

Miembros de la mesa cuatripartita de Trabajo Decente y Prevención del Trabajo Infantil de la Provincia de Santa Fe

Coronda,
Desvío Arjón,
Cayastá,
Helvecia,
Reconquista,
San Javier,
San Antonio de Obligado,
Villa Ocampo,
Colonia Durán,
Arroyo Seco,
Tucuaendí,
Santa Rosa de Calchines
Alcorta,
Avellaneda,
Humberto I,
San Martín de las Escobas,
Monte Vera

TOTAL DE 20 CCI EN

Alcance
1005 NNA
de 0 a 16 años

187 EMPLEOS DIRECTOS CREADOS



Promoción de la 3ª Carrera por una niñez sin trabajo infantil [HR5]

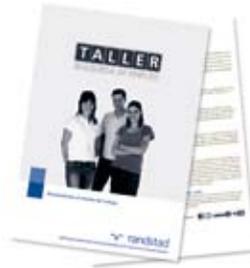
CAPACIDAD DE GENERAR EMPLEO Y PRIMER EMPLEO

Desde el área de Desarrollo Sostenible, a través de la experiencia de la empresa y de programas de inserción e inclusión laboral, buscamos mejorar la accesibilidad al empleo por ser éste, gestante de independencia, respeto y dignidad, tanto para el trabajador como para su familia.

EVALUACIÓN E INDICADORES

Los programas que se presentan a continuación buscan la inserción laboral de diferentes grupos vulnerables, para evitar su exclusión y mejorar su empleabilidad. [SO1 e indicador propio del aspecto]

Taller "Mi Empleo"



Gracias a nuestra experiencia en el mundo del trabajo, brindamos el "Taller Mi Empleo" a todos los grupos de personas que necesiten orientación para comenzar o retomar búsquedas laborales. Es dictado por nuestros Voluntarios Corporativos y alcanza a todas las localidades donde operamos.

Inclusión laboral de personas con discapacidad



A través de los talleres de inserción al empleo: "Casa del Paraná" y "Taller El Aprendiz", se logró un impacto en 25 personas, la inclusión de un colaborador en una empresa cliente y 4 en Randstad. Además, capacitamos a nuestros consultores en la selección de personas con discapacidad y generamos una guía de inclusión de personas con discapacidad para clientes y para nuestro personal interno. Nuestros socios estratégicos son: Club de Empresas Comprometidas (CEC) e IBM.

¿QUÉ PROBLEMÁTICA SOCIAL NOS MOVILIZA?



▶ **7,1%**

de las personas del país tiene alguna discapacidad.



▶ **20,6%**

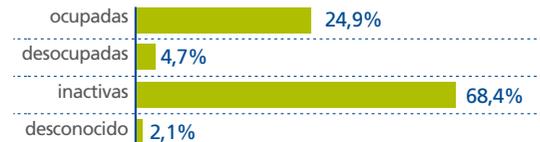
de los hogares alberga al menos una persona con discapacidad.



▶ Según la OIT, el índice de desempleo vigente en el país es tres veces mayor cuando se trata de personas con discapacidad.



▶ Población con discapacidad:
5.114.190
 personas



▶ **75%** en Argentina no tienen trabajo.

Inclusión Laboral de personas egresadas del Sistema Penitenciario

El programa tiene como objetivo proveer medios de reinserción laboral y social a las personas que alcanzan su libertad condicional o definitiva, para evitar que al recuperarla sean discriminados por sus antecedentes en la inserción al empleo formal.

Con este objetivo, se firmó un convenio con la Dirección Provincial del Liberado en Mendoza para la realización de un taller de Inserción al Empleo de la mano de nuestros voluntarios corporativos. El mismo, tuvo un impacto en 15 personas próximas a su libertad.

Nuestros socios estratégicos son: Dirección Provincial del Liberado (Mendoza), Bodegas Argentinas y nueve empresas clientes.

Inclusión laboral de personas refugiadas

Las personas refugiadas residentes en Argentina (producto del Programa de Relocalización del ACNUR) encuentran dificultades en el acceso al trabajo formal. El programa busca mejorar la empleabilidad de las personas refugiadas y tuvo lugar en Mendoza, Rosario, Ciudad de Buenos Aires y Córdoba.

Se logró incluir a una persona en una empresa usuaria. Además, 20 personas participaron en los talleres y fueron entrevistadas e integradas a nuestras bases de datos.

Nuestros socios estratégicos son: ACNUR, CONARE, Dirección Nacional de Migraciones y HIAS (Hebrew Immigrant Aid Society).

Capacitación en oficios

El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables facilitándoles el acceso a capacitaciones en oficios y puestos de trabajo.

Se realizó una capacitación con la UOM y el Instituto Censabella sobre soldaduras para 16 personas y se brindó apoyo para el Curso El Arte de Cuidar Adultos de OSDE.

Nuestros socios estratégicos son: Instituto Censabella y Fundación OSDE.

Voluntariado Junior Achievement

En conjunto con Junior Achievement se realizaron programas de terminalidad educativa y de inserción laboral:

- Programa "Las ventajas de permanecer en la escuela", destinado a niños con el objetivo de prevenir la deserción escolar. Impacto: 105 alumnos.

- Programa "Socios por un día", destinado a adolescentes con el objetivo de mostrar un día de trabajo a personas que eligen carreras relacionadas con nuestro core bussiness. Impacto: 2 personas.



"Trabajo desde hace más de 10 años en posiciones relacionadas a la Gestión de Recursos Humanos. En 2013 conocí el mundo de la consultoría junto a Randstad, en donde fui aprendiendo muchísimo, teniendo también la posibilidad de crecer personal y profesionalmente.

Destaco principalmente la predisposición y flexibilidad del área de RSE, compuesto por excelentes personas con un alto nivel de compromiso en relación a la inclusión y desarrollo sostenible. Estos son temas que resultan, a mi entender, fundamentales en el contexto actual en el que vivimos. Animarse a vivir y festejar la diversidad son desafíos que agradezco que este área promueva."



Ana Clara Muño
Consultora Professionals – Sales & Marketing



FUNDAMENTOS DE SOSTENIBILIDAD

VISIÓN ESTRATÉGICA 2020

Deseamos tener un equipo de herramientas, principios de negocios y políticas, que estén en línea con el standard de nuestra industria y que faciliten la medición de estos elementos en este marco de trabajo.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Creemos que la corrupción es uno de los principales obstáculos para el desarrollo económico y social en el mundo.

A través de nuestro Código de Ética, comunicamos principios de anticorrupción, transparencia y soborno que son guías para llevar a cabo negocios con transparencia, valores y buena gerencia.

La comunicación y capacitación en estos principios permite mantener buenas relaciones con nuestros clientes y proveedores y un crecimiento sostenido.

En nuestra política para el “Reporte de irregularidades” se establece que los empleados de Randstad deben reportar cualquier desvío o posible desvío de la ley, regulaciones, Códigos internos de Conducta o cualquier otra política o lineamiento de la empresa, y cualquier otro asunto relacionado con irregularidades de naturaleza general, operativa o financiera de la empresa.

Este tipo de reporte generalmente se conoce como “sonar el silbato”. La empresa quiere asegurar que cualquier empleado que

desea realizar un reporte sobre cualquier irregularidad (que el empleado considere que existe), puede hacerlo sin ningún riesgo de represalia, con la seguridad de que todos los informes pueden realizarse en forma anónima, tratados con estricta confidencialidad y rápidamente investigados.

CÓDIGO DE ÉTICA DE RANDSTAD

Principios de anticorrupción, transparencia y sobornos [G4-56]

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

- | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | <p>Conducir nuestra actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.</p> | | <p>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.</p> | | <p>Llevar registros claros y actualizados de las gestiones y transacciones comerciales.</p> |
| | <p>No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales o económicas.</p> | | <p>Evitar hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación.</p> | | <p>Asegurar que todos en nuestra empresa, al igual que nuestros clientes y proveedores, conozcan nuestros principios.</p> |
| | <p>No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales o económicas.</p> | | <p>Establecer nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando y respaldando nuestros valores.</p> | | <p>Respetar estos principios aún en las situaciones y etapas difíciles.</p> |
| | <p>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.</p> | | | | |



El grupo Randstad ha dispuesto un número de teléfono y acceso a la página web de una empresa independiente, en donde se podrá informar cualquier mala conducta detectada y que atente contra nuestro código de conducta, de manera anónima y confidencial. [G4-58]



-  País: Argentina
-  Código de acceso: 37821
-  Número gratis: 0888 666 0078
-  Página web:
www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/ar
-  Opción 1: LA Spanish
-  Opción 2: US English

¿Qué corresponde reportar?
 Todo acto, acción u omisión que implique como consecuencia situaciones de:

- discriminación
- racismo
- acoso sexual o de otro tipo
- fraude
- robo
- corrupción
- soborno

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS



Los principios empresariales son parte del contrato de trabajo y están incluidos en la documentación de ingreso para los nuevos empleados. La confirmación de su recepción es parte de los legajos.



El cumplimiento de las leyes y reglamentos está garantizado y es monitoreado por lo menos dos veces al año.



Las políticas y procedimientos corporativos se han ajustado a las circunstancias locales y traducidos al idioma local. Se facilita el acceso de todos los empleados a todas las políticas y procedimientos corporativos internos y se los capacita.



Se debe respetar el principio de "cuatro ojos"- principio para todas las funciones en la actividad diaria. Debe existir división de funciones entre la contratación, la entrega, la reserva y el pago de los bienes y servicios. Además de matrices de autorización.



Existen mecanismos de prevención y detección de mala conducta o la falta de respeto de los empleados internos. En caso de existir, el empleado es sancionado y se reporta a Randstad Holding.



Cuando el personal ingresa a la compañía, firma un conjunto de políticas relacionadas con la relación con los grupos de interés internos y externos: Misión y visión; responsabilidad social corporativa; código de conducta; procedimiento para denunciar mala conducta y política de equidad de género, entre otros.



EVALUACIÓN E INDICADORES

Programa de Políticas Corporativas

[S04]

Las políticas y procedimientos de una compañía establecen las normas de conducta dentro de una organización, destacando las responsabilidades y derechos en relación a todos nuestros grupos de interés.

La misión y el propósito del Programa de Políticas Corporativas es asegurar el entendimiento y la aplicación de las mismas a toda la organización. Específicamente, el programa está diseñado para:

- prevenir violaciones accidentales e intencionales de las políticas;
- detectar violaciones, si estas ocurren;
- corregir actividades que puedan generar incumplimiento en el futuro.

El programa está destinado a todo el personal de la organización, luego de finalizado su proceso de Inducción.

Contenidos:

- Comunicaciones trimestrales sobre los diferentes tópicos de las políticas corporativas.
- Entrenamientos mensuales a distancia, orientados a reforzar políticas.

Comunicación y capacitación

[S04]

El 100% de los miembros de los órganos de gobierno están informados sobre las políticas y procedimientos de la organización (incluyendo el Código de Ética y la Política de reporte de irregularidades).

Durante todo el año se comunica una actualización de las políticas para reforzar los aspectos críticos del negocio, la misión y visión que incluye la política de denuncia de irregularidades establecida a nivel local y la política y procedimiento establecido a nivel mundial.

El 100% de los proveedores han sido informados y han aceptado las políticas y procedimientos de nuestra organización para la lucha contra la corrupción.

Nuestra Área de Desarrollo Sostenible se capacitó en el Programa "De Empresas para Empresas: Negocios Éticos, Negocios Competitivos" impulsado por la Red Argentina del Pacto Global Argentina y la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana. Gracias a este programa, logramos profundizar nuestros conocimientos acerca del Principio 10 de Pacto Global y ganamos la posibilidad de capacitar a nuestra cadena de valor en esta temática.

Monitoreo y control

La matriz de riesgos (Key Control Framework) abarca controles sobre fraudes como por ejemplo corrupción. Los controles son trimestrales y auditados anualmente por equipos externos.

[S03]

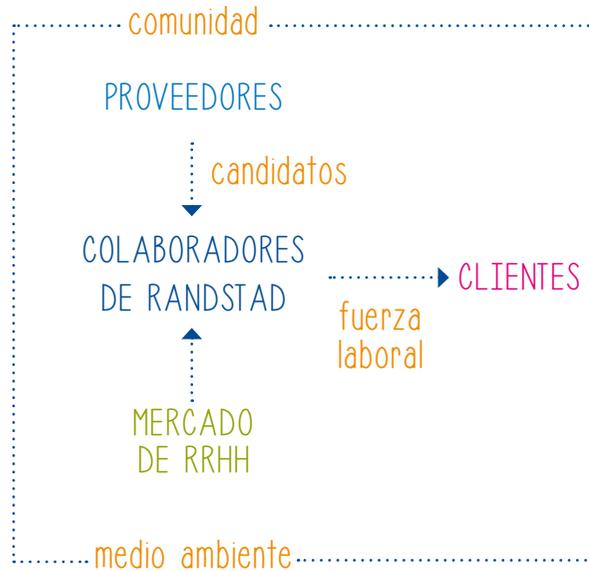
Porcentaje y número total de unidades de negocios analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción: 100 %. En 2014 no hubo casos informados.

[S05]

Durante 2014 ninguna empresa del Grupo Randstad así como tampoco ninguno de sus empleados ha sido demandado judicialmente por corrupción. No se ha informado ni detectado ningún caso de corrupción.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

Nuestra cadena de suministros [G4-I2]



Nuestra responsabilidad no termina en las puertas de nuestras sucursales. Creemos importante compartir nuestros valores con nuestros proveedores y por ello durante el 2014, el 100% de los nuevos 374 proveedores han aceptado el Código de Ética. Además, invitamos a nuestros proveedores a evaluar nuestro accionar como socio comercial. La encuesta fue enviada a 100 proveedores en el mes de noviembre de 2014 y obtuvimos 33 respuestas.

Por otra parte, para evaluar las prácticas de compras realizamos evaluaciones a nuestros proveedores.

El 46,67% está interesado en articular iniciativas vinculadas a RSE en conjunto con Randstad y el 60% desea recibir información sobre nuestras acciones de RSE.

- Total de proveedores: 2.221

- Valor monetario aproximado de los pagos a proveedores: \$204.745.064,61

- Proveedores por región:

- Región Bs.As.: 9%
- Región Centro Cuyo: 7%
- Región Litoral: 7%
- Región NOA: 5%
- Región Sur: 9%
- Casa Central Rosario: 63%



● puede mejorar ● muy bueno y bueno ● sin respuesta

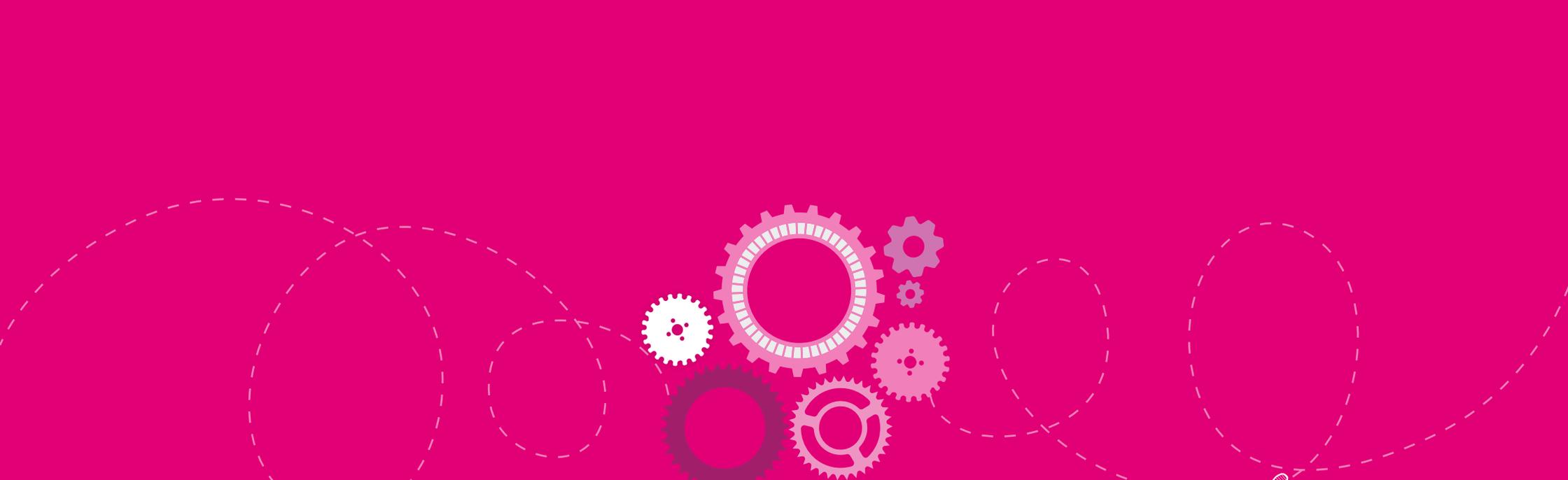
El 99,99% de los proveedores son locales. Se entiende por término "local" a todos los proveedores cuyo domicilio fiscal y registros impositivos se encuentran establecidos y radicados en jurisdicción de la República Argentina. [EC9]

Icono es una consultora que viene acompañando a Randstad desde el año 2011 en el desarrollo e implementación de planes, procesos y normativas de Seguridad e Higiene. Esta tarea, se lleva a cabo mediante una visión integral que promueve una cultura de entornos seguros y confiables para sus empleados y colaboradores. Nuestro ámbito de acción son tanto sus sucursales, como una diversidad de empresas usuarias y establecimientos donde sus trabajadores se desempeñan.

Buscamos junto a Randstad generar una alta valoración por el cuidado individual y colectivo como fuente de progreso en seguridad, bienestar y resultados. Hacemos especial énfasis en aquellos procesos que dan cumplimiento al marco normativo en Seguridad e Higiene y al conjunto de políticas y prácticas de RRHH que contribuyen al cambio cultural, sus programas de reducción de siniestralidad y a todas las acciones asociadas a la seguridad que contribuyan a la mejora continua.



Sergio Baldarenas
 ICONO SRL

A decorative graphic at the top of the page features several interlocking gears in shades of blue, green, and yellow. The gears are surrounded by a series of overlapping dashed white circles of varying sizes, creating a sense of motion and interconnectedness.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para elaborar el presente reporte, la Gerencia de Desarrollo Sostenible se valió de los lineamientos de la guía G4 de Global Reporting Initiative (GRI).

[G4-I8]



IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR

Como fuente de entrada para la identificación, además de los aspectos GRI, se consideraron otros surgidos tanto de la participación de los grupos de interés como de los Directivos de Randstad.

Temas adicionales identificados:

- Capacidad de Randstad de generar empleo y primer empleo
- Evaluación de las condiciones de trabajo en las usuarias



PRIORIZACIÓN

Para priorizar los aspectos identificados en el paso anterior, la Gerencia de Desarrollo Sostenible realizó una preselección para que luego tanto Directivos de Randstad como diversos grupos de interés (empleados, clientes, sindicatos, ONGs, instituciones educativas, asociaciones, proveedores) fueran invitados a responder una encuesta en línea sobre 43 aspectos de sostenibilidad de Randstad. En total se recibieron 71 respuestas.



VALIDACIÓN

Con los resultados de la etapa anterior se elaboró la Matriz de Materialidad de Randstad y se seleccionaron los indicadores materiales. Luego, el resultado de este proceso fue validado por la Dirección y la Gerencia de Desarrollo Sostenible mediante la aplicación del Principio de Exhasutividad de GRI.



REVISIÓN

Luego de la elaboración de la memoria, se procedió a la revisión por parte de responsables de área y del Directorio . Luego, un control adicional fue efectuado mediante el proceso de evaluación externa independiente.

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2014

A partir del proceso descrito anteriormente se arribó a una nueva matriz de materialidad. Este ordenamiento de los aspectos de sostenibilidad es un proceso dinámico que año a año es revisado en base a las temáticas estratégicas prioritarias y al diálogo con las partes interesadas. En este esquema se pueden identificar los asuntos que se revelan a partir de los diálogos con los grupos de interés y el nivel de impacto que tienen en estos grupos (eje vertical). A su vez, se observa para cada temática la manera en que Randstad puede aportar al tratamiento de cada una. Los aspectos mostrados en la matriz son los considerados críticos o importantes y son tratados en el reporte.



Categorías

Medio Ambiente

Responsabilidad sobre productos

- 1 Satisfacción de clientes.
- 2 Cumplimiento regulatorio de productos.
- 3 Comunicaciones de marketing.

Prácticas laborales y trabajo digno Colaboradores

- 4 Empleo.
- 5 Capacitación y educación.
- 6 Evaluación de condiciones de trabajo en las usuarias y en toda la cadena de valor.
- 7 Salud y seguridad en el trabajo.

Prácticas laborales y trabajo digno PI

- 8 Diversidad e igualdad de oportunidades.
- 9 Capacitación y educación.
- 10 Salud y seguridad en el trabajo.
- 11 Igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
- 12 Empleo.

Derechos humanos

- 13 Libertad de asociación y negociación colectiva.
- 14 No discriminación.
- 15 Trabajo infantil.
- 16 Trabajo forzoso.

Sociedad

- 17 Comunidades locales.
- 18 Lucha contra la corrupción.

Economía

- 19 Prácticas de adquisición.
- 20 Capacidad de generar empleo y primer empleo.

aspectos	internamente	externamente	limitaciones para obtener impactos externos	memoria 2013, cambios
Satisfacción de clientes (Etiquetado de los productos y servicios)	-	x	-	SI
Diversidad e igualdad de oportunidades (PI-personal interno)	x	x	-	SI
Cumplimiento regulatorio de productos	-	x	-	SI
Comunicaciones de marketing	-	x	-	SI
Trabajo infantil	x	x	C	SI
Trabajo forzado	x	x	C	SI
Empleo (PI)	x	-	L	SI
Evaluación de las usuarias en cuanto a prácticas de trabajo	x	x	C	SI
Salud y seguridad ocupacional (colaboradores)	x	x	C	SI
Prácticas de adquisición	-	x	C	SI
Comunidades locales	-	x	T	NO
Empleo (colaboradores)	x	x	I	SI
Capacitación y educación (colaboradores)	x	x	-	SI
Capacitación y educación (PI)	x	-	-	SI
No discriminación (incluye inclusión de personas con discapacidad)	x	x	C	SI
Capacidad de generar empleo y primer empleo	-	x	L	SI
Lucha contra la corrupción	x	x	C	SI
Salud y seguridad ocupacional (PI)	x	-	-	SI
Igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres (PI)	x	-	-	SI
Libertad de asociación y negociación colectiva	x	x	-	NO

-  Sólo se puede influir y controlar
-  Sólo se puede influir de manera limitada
-  Mediante el trabajo conjunto se puede tener mejor el impacto
-  Sólo se puede influir de manera limitada a la industria
-  Abordado en el reporte 2013
-  NO Abordado en el reporte 2013

Los aspectos identificados como materiales pueden tener sus impactos fuera o dentro de la empresa. La tabla muestra dónde se genera el impacto y las limitaciones que la organización pueda tener para influir externamente.

[G4-19 A G4-21 Y G4-23]

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

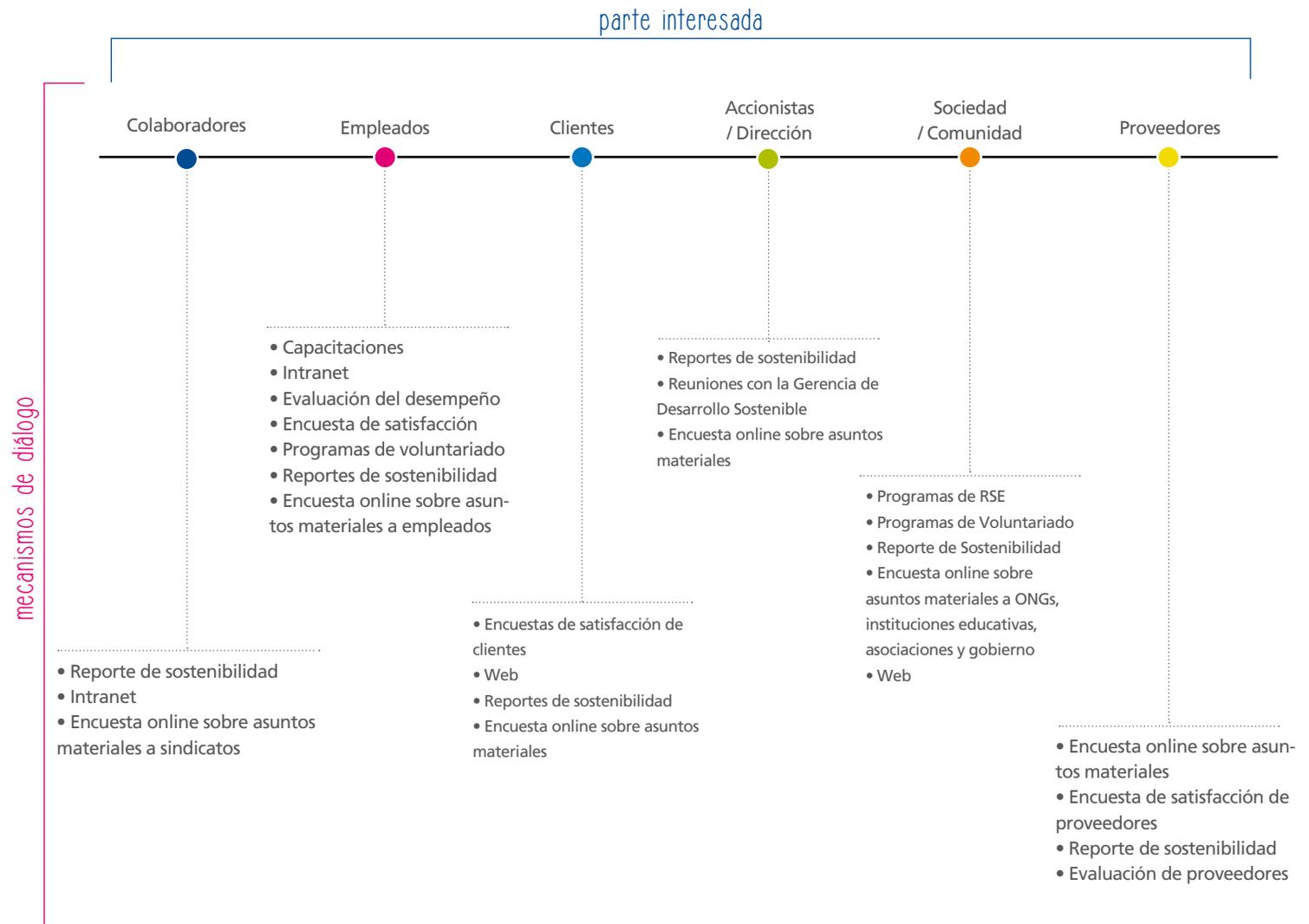
[G4-24 A G4-27]

LOS SIGUIENTES SON NUESTROS PRINCIPALES STAKEHOLDERS:

El criterio de selección de las partes interesadas tiene base en los impactos de las mismas en la organización, el marco de sostenibilidad de Randstad y los intereses estratégicos de la organización y es efectuada por la Dirección Ejecutiva en conjunto con la Gerencia de Desarrollo sostenible.

El área de Desarrollo Sostenible es la encargada de asegurar y coordinar los mecanismos de diálogo con los grupos de interés en los que participan las diferentes áreas de la compañía y los resultados se reportan directamente a la Dirección.

La Dirección ha decidido incorporar al análisis la capacidad de generar empleo y primer empleo, la evaluación de prácticas laborales de las usuarias y la inclusión laboral de personas con discapacidad, por estar considerados en el framework de Randstad a nivel global.





PERFIL DEL REPORTE

Este reporte incluye las actividades vinculadas a la sostenibilidad de Randstad entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014. [G4-28]
El último reporte se publicó el 31 de diciembre de 2013. [G4-29] Esta comunicación se realiza de manera anual. [G4-30]

Ante cualquier duda o sugerencia respecto de este reporte y su contenido, comunicarse con nuestra Gerente de Desarrollo Sostenible, Elsa Zorrilla, a la dirección zorrilla@randstad.com.ar | ezorrilla@randstad.com.ar [G4-31]

La Casa Central de Randstad en Argentina se encuentra en Sarmiento 991, Rosario, provincia de Santa Fe. [G4-5]



TABLA GRI E INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

Este reporte ha sido preparado de conformidad con la guía G4 de GRI (Global Reporting Initiative) para su versión esencial. El informe de verificación externa es provisto a continuación de la tabla siguiente que permite identificar los contenidos de G4 a lo largo del reporte. [G4-32].

Randstad ha establecido una política para la selección de su proveedor de verificación externa basada en la competencia e independencia de criterios. La misma

ha sido ejecutada por el área de Desarrollo Sostenible como actividad delegada por el Directorio. Se ha seleccionado a Crowe Horwath para la realización de la tarea de verificación externa en función de su conocimiento de la guía y de la organización. [G4-33].

El detalle sobre los contenidos básicos generales de la guía G4 se pueden consultar en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos básicos generales		Página / Respuesta	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
Estrategia y Análisis				
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	5	68	
Perfil de la organización				
G4-3	Nombre de la organización.	9	68	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	12	68	
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	60	68	
G4-6	Países en los que opera la organización.	11	68	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	13	68	
G4-8	Mercados servidos	13	68	
G4-9	Dimensiones de la organización.	9; 11; 12; 13	68	
G4-10	Desglose de empleados de la organización.	31	68	Principio 6
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	26	68	Principio 3
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	54	68	

Contenidos básicos generales		Página / Respuesta	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
G4-13	Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro de la organización.	11	-	
G4-14	Descripción de cómo la organización aborda, si procede, el principio de precaución.	No se ha determinado la necesidad de aplicar el principio de precaución, en virtud del análisis de los impactos de la compañía y los aspectos que cubre este principio.	-	
G4-15	Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	43	68	
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	43	68	
Aspectos Materiales y Cobertura				
G4-17	Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	13	68	
G4-18	Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	56	68	
G4-19	Listado de aspectos materiales.	57-58	68	
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	58	68	
G4-21	Cobertura de cada aspecto material fuera de la organización.	58	68	
G4-22	Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	24	-	
G4-23	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	58	-	
Participación de los Grupos de Interés				
G4-24	Listado de los grupos de interés vinculados a la organización.	59	-	
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	59	-	
G4-26	Descripción de los enfoques adoptado para la participación de los grupos de interés.	59	-	
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria.	59	-	

Contenidos básicos generales		Página / Respuesta	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
Perfil de la Memoria				
G4-28	Período objeto de la memoria.	60	68	
G4-29	Fecha de la última memoria.	60	68	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias.	60	68	
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	60	-	
G4-32	Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización, índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de Verificación externa.	61 - 68	-	
G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	61	-	
Gobierno				
G4-34	Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	14	68	
Ética e Integridad				
G4-56	Describe los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	10;32;42; 51	68	Principio 10
G4-58	Mecanismos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas	52	68	Principio 10

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Página / Respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
Categoría: Economía					
Prácticas de Adquisición					
G4-DMA Información sobre el enfoque de gestión.	54	-	-	68	
G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	54	-	-	68	
Categoría: Desempeño Ambiental					
Principios ambientales del PG	18; 42	No surgieron aspectos ambientales en el análisis de materialidad según GRI G4	-	-	Principios 7,8,9
Categoría: Desempeño Social					
Sub-Categoría: Prácticas Laborales y Trabajo Digno					
Empleo					
G4-DMA Información sobre el enfoque de gestión.	24; 35	-	-	68	Principio 6
G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados.	35-36	-	-	68	Principio 6
G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa.	25;37	-	-	68	
G4-LA3 Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad paternidad, desglosados por género.	37	-	-	68	Principios 6
Salud y Seguridad en el Trabajo					
G4-DMA Información sobre el enfoque de gestión.	28; 40	-	-	68	
G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados.	40	-	-	68	
G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales.	29	-	-	68	
Capacitación y Educación					
G4-DMA Información sobre el enfoque de gestión.	27; 38	-	-	68	Principios 6

Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores		Página / Respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado.	39	-	-	68	Principio 6
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua.	27; 38	-	-	68	
G4-LA11	Empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño.	39	-	-	68	Principio 6
Diversidad e Igualdad de Oportunidades						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	32	-	-	68	Principio 6
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla.	33	-	-	68	Principio 6
Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	32	-	-	-	Principio 6
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres.	32	-	-	-	Principio 6
Sub-Categoría: Derechos Humanos						
No Discriminación						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	32	-	-	68	Principio 6
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	33	-	-	68	Principio 6
Libertad de asociación y negociación colectiva						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	24	-	-	68	Principios 3
G4-HR4	Centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas	-	-	-	68	Principios 3
PROPIOS	Porcentaje de colaboradores/empleados que pertenecen a un sindicato	26	-	-	68	Principios 3
Trabajo Infantil						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	44	-	-	68	Principios 5
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	44-47	-	-	68	Principios 5

Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores		Página / Respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
Trabajo Forzoso						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	44	-	-	68	Principios 2 y 4
G4-HR6	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	44	-	-	68	Principio 4
Sub-Categoría: Sociedad						
Comunidades Locales						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	43	-	-	68	Principio 1 y 2
G4-SO1	Programas de desarrollo y participación de la comunidad local.	43; 45-47	-	-	68	Principio 1
Lucha contra la Corrupción						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	51-52	-	-	68	Principio 10
G4-SO3	Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	53	-	-	68	Principio 10
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	53	-	-	68	Principio 10
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	53	-	-	68	Principio 10
Sub-Categoría: Responsabilidad sobre Productos						
Etiquetado de los Productos y Servicios						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	20	-	-	68	
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	21	-	-	68	
Comunicaciones de Mercadotecnia						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	22	-	-	68	
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	22	-	-	68	
Cumplimiento Regulatorio						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	22	-	-	68	
G4-PR9	Multas por incumplimiento de la normativa en relación con productos y servicios.	22	-	-	68	

Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores		Página / Respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto Global de las Naciones Unidas
Otros Aspectos Materiales						
Evaluación de las prácticas laborales de las usuarias						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	28	-	-	68	
PROPIO	(Impactos de las prácticas laborales en las usuarias y medidas al respecto)	28	-	-	68	
Incidencia En La Generación De Empleo Y Primer Empleo						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	48	-	-	68	Principio 6
PROPIO	(Medidas tomadas para contribuir a la generación de empleo y primer empleo)	48-49	-	-	68	Principio 6
Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	32	-	-	68	Principio 6
PROPIO	(Medidas tomadas para la inclusión de personas con discapacidad)	27; 33; 48	-	-	68	Principio 6

Informe de Evaluación externo, Al Directorio de RANDSTAD 1

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Sustentabilidad, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 de RANDSTAD 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 Sostenibilidad 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. Para ello utilizamos los procedimientos establecidos en la resolución técnica (RT37) de la FAPCE que da marco a las tareas de evaluación a efectuarse sobre otros encargos de aseguramiento como sería este tipo de informes.

Hemos definido nuestro alcance como encargo de aseguramiento limitado.

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 sustentabilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 4.0.
- 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.

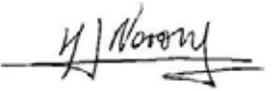
Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe y en el alcance determinado, nada de la información contenida en el Reporte de Sustentabilidad para el año fiscal 2014 de RANDSTAD nos ha llamado la atención para no afirmar que la información contenida en el mismo refleja razonablemente el 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, 31 de julio de 2015



CP Marcelo Navone
Socio

1 RANDSTAD es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de RANDSTAD y de todas sus operaciones en la Argentina actuando bajo las siguientes sociedades: SESA Internacional S.A., Trading Internacional S.A., International Career Program S.A., Rest Division Servicios S.A., Rest Personal Eventual S.A., Desarrollo Humano S.A., Sapphire Internacional S.A. y Trading Servicios S.A.



**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

