REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

randstad

2015

ÍNDICE

01 MENSAJE DE NUESTRA CEO - (5)

02 NOTA DE SOSTENIBILIDAD - (7 / 8)

03 NUESTRA COMPAÑÍA - (10 / 17)

04 LA MEJOR FUERZA DE TRABAJO PARA NUESTROS CLIENTES - (19 / 21)

05 EL MEJOR EMPLEO PARA NUESTROS COLABORADORES - (23 / 26)

06 EL MEJOR EMPLEADOR PARA NUESTROS EMPLEADOS - (28 / 44)

07 EXPERIENCIA EN BENEFICIO DE LA SOCIEDAD - (46 / 51)

08 FUNDAMENTOS DE SOSTENIBILIDAD - (53 / 55)

09 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE - (57 / 60)

10 INFORME DE CONTENIDO GRI - (62 / 74)

En búsqueda de una mayor incidencia

[G4-1]

En Randstad trabajamos cada día convencidos de que la sostenibilidad es esencial para nuestro negocio.

En este, nuestro séptimo reporte, damos cuenta del conjunto de estrategias que llevamos adelante en 2015 para profundizar nuestro compromiso con una gestión orientada a la sostenibilidad. Creemos que se logra un impacto mucho mayor cuando las iniciativas de responsabilidad social empresaria y sostenibilidad logran transversalidad y se entrecruzan con los procesos del core de la empresa, con el "negocio", atravesando el front y el back y logrando incidencia positiva en las pequeñas y grandes cosas que la compañía hace cada día como parte de su gestión.

Se trata de una visión que tiene un anclaje directo en los resultados de la compañía. Estamos convencidos de que este compromiso nos permite ser más competitivos, más productivos y a fin de cuentas, más rentables.

Pero además, estamos siendo proactivos para adaptarnos a las reglas que imponen las nuevas generaciones. Los jóvenes de la generación "Y", los Millennials y los "Z" que vienen pisándoles los talones, tienen un ADN con mayor conciencia social y son más exigentes, tanto con el gobierno como con las empresas, en cuestiones de sustentabilidad. Ellos son candidatos y trabajadores más demandantes, son consumidores y ciudadanos más comprometidos y serán también gerentes, directores y empresarios más preocupados por el impacto económico, social y medioambiental de las empresas, y es allí donde reside el gran desafío de adaptación de las organizaciones.

En la búsqueda de un diálogo que guíe nuestra gestión, llevamos a cabo encuestas a referentes de todos nuestros grupos de interés. En la realizada en 2015, se recabaron 270 respuestas, más de 3 veces la cantidad obtenida el año anterior.

En base a la gestión en salud y seguridad ocupacional de nuestros colaboradores, continuamos trabajando con el objetivo de implementar acciones con nuestros clientes para identificar agentes de riesgo y generar planes de prevención. Este trabajo, nos permitió disminuir la tasa de accidentalidad, alcanzando una reducción del 21,38% en comparación con el ejercicio anterior.

En el mismo sentido, los resultados obtenidos en la "People Survey 2015", en la que logramos mejores calificaciones que el año anterior, nos confirma la incidencia de las acciones que llevamos adelante para mejorar aún más nuestro desempeño como empleador.

Para la sostenibilidad de nuestro negocio, nos enfocamos permanentemente en las necesidades de nuestros clientes y en la optimización de nuestros procesos, con la mira puesta en darles la mejor y más rápida respuesta, ayudándolos a mejorar su productividad y competitividad.

El ejercicio de medir nuestra performance y rendir cuentas de nuestra gestión corporativa, que se materializa en este reporte de sostenibilidad, se propone ser una herramienta más para innovar en nuestros procesos, para optimizar la incidencia de nuestro accionar y para lograr resultados que nos lleven a una mejora continua.

ANDREA ÁVILA – CEO

BIENVENIDOS A NUESTRO SÉPTIMO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD.

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2015 se ha elaborado en base a la guía G4 de Global Reporting Initiative, cumpliendo el criterio "de conformidad" en su opción esencial.
Este informe es el mecanismo utilizado por Randstad para reflejar sus acciones e impactos de sostenibilidad. Este proceso nos impulsa a mejorar la relación con nuestros stakeholders en forma periódica y permanente, así como también nos brinda la posibilidad de poder pensar y transformar la realidad desde una mirada a largo plazo, sin comprometer el mundo para las futuras generaciones. A su vez, nos permite posicionarnos como referentes en el mundo del trabajo.

- La tabla que presentamos a continuación, resume el grado de cumplimiento de algunos de los compromisos que asumimos en el ejercicio anterior, junto con las metas planteadas para el año 2016.

Director de Public Affairs & Sostenibilidad

QUÉ DIJIMOS	METAS 2015	QUÉ HICIMOS	NIVEL LOGRADO	OBJETIVOS 2016
Que el comportamiento de nuestros clientes indique que nuestros valores fundamentales y nuestros conceptos innovadores nos diferencian y que nos prefieren por encima de nuestros competidores.	*Implementar nuevas formas de diálogo con nuestros clientes.*	*Se llevó a cabo un desayuno con grupos de interés con el objeto de compartir los resultados del Reporte de Sustentabilidad 2014 y obtener su feedback.* *A su vez, mejoramos la encuesta de clientes, obteniendo una mayor cantidad y mejor calidad de respuestas.* *Asimismo, con el objetivo de lograr una mayor fidelización de nuestros clientes, generamos:* *- Almuerzos con clientes y prospects.* *- Envío mensual de newsletter de clientes.* *- Encuesta de tendencias del trabajo, beneficios y salarios realizada en Argentina a más de 190 referentes de Recursos Humanos.* *- Encuentros en el marco del programa Mozarteum del Teatro Colón.* *- Informe Workmonitor, relevamiento sobre las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores en 34 países.* *- 3ra edición del Randstad Award.*		*Continuar mejorando la encuesta de clientes y llevar a cabo nuevos encuentros con diversas temáticas.*

QUÉ DIJIMOS	METAS 2015	QUÉ HICIMOS	NIVEL LOGRADO	OBJETIVOS 2016
Ser líderes en la gestión de la sustentabilidad en nuestra industria.	*Realizar nuevamente la encuesta a todos nuestros grupos de interés.* *Mejorar los indicadores de dicho relevamiento.*	*Se realizó nuevamente la encuesta, haciendo partícipes a todos los grupos de interés. Se recabaron 270 respuestas, más de 3 veces la cantidad obtenida en el ejercicio anterior.*		*Realizar la encuesta de materialidad a todos los grupos de interés. Impulsar alianzas público – privadas para llevar adelante acciones en favor del empleo decente.*
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.	*Realizar la primera etapa del monitoreo anual del indicador de la Tasa de Accidentalidad a cargo de la Dirección de la compañía.*	*Logramos continuar con la disminución de la Tasa de Accidentalidad, creando un ambiente de trabajo más seguro.* *Realizamos un asado de fin de cosecha para más de 1.000 colaboradores del cliente más importante de Agro de Randstad.* *Envío mensual de newsletter de colaboradores.*		*Continuar disminuyendo la Tasa de Accidentalidad.* *Implementar acciones con nuestros clientes para identificar agentes de riesgo y generar planes de prevención.*
Que los resultados de las encuestas de empleados muestren que ofrecemos un ambiente seguro, saludable y de aprendizaje, con iguales oportunidades para todos.	*En base a los resultados de la encuesta "Great People Survey", implementamos políticas de engagement, basadas en la formación y desarrollo de nuestro personal interno, planes de carrera, entrenamientos, liderazgo, autoevaluaciones automatizadas y política de beneficios.*	*Mejoramos nuestro desempeño como empleador, según los resultados arrojados en la Great People Survey 2015, en la cual logramos mejores calificaciones que el año anterior.*		*Continuar mejorando nuestro desempeño y puntajes en la Great People Survey.*
Ser reconocidos como un actor clave en los debates públicos sobre el empleo.	*Aumentar nuestra participación en foros, congresos especializados, cámaras empresarias del sector, etc. en localidades estratégicas.*	*Confección del Plan de Public Affairs, con el objetivo de tener un rol protagónico en las discusiones públicas sobre temas de empleo.*		*Fusión de las áreas de Public Affairs & Sostenibilidad, orientándonos a brindar un servicio homogéneo a nuestros grupos de interés.*

¿ Quiénes somos ?

Nuestra misión es 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.

Randstad en Argentina

Randstad Argentina es parte del conjunto de empresas del Grupo Randstad en la región de Latinoamérica ***(LATAM)***.
Opera a través de las siguientes razones sociales a nivel nacional:

- SESA Internacional S.A.
- Trading Internacional S.A.
- International Career Program S.A.
- Rest División Servicios S.A.
- Rest Personal Eventual S.A.
- Desarrollo Humano S.A.
- Sapphire Internacional S.A.
- Trading Servicios S.A.

Cada una posee el respaldo internacional de Randstad.
La aplicación de las mismas depende del cumplimiento de las normas legales vigentes y de las necesidades planteadas por cada operación del mercado. La información contenida en este reporte es consistente con la información financiera y económica contenida en los estados contables de Randstad Argentina.

[G4-3; G4-7 y G4-17]

CONTAMOS CON **37** SUCURSALES EN **13** PROVINCIAS EN LAS CUALES TRABAJAN **306** ***EMPLEADOS*** CORPORATIVOS DANDO EMPLEO DIARIAMENTE A MÁS DE **9.000** COLABORADORES

[G4-9]

Presencia Global

Randstad Holding N.V con sede en Holanda, cotiza en la bolsa de valores de Amsterdam con el símbolo RAND.AS. En el año 2015, fue incluida en el Dow Jones Sustainability Index, siendo la única empresa proveedora de servicios de recursos humanos incluida en el índice. Anualmente, 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 se puede encontrar información sobre las subsidiarias. El mismo es de acceso público y puede consultarse en:

http://ir.randstad.com/annual-reports/

[G4-9]

INGRESOS EN MILLONES DE €

16.568,3	2013
17.249,80	2014
19.219,20	***2015***

PRESENCIA

39 países	2013
39 países	2014
39 países	***2015***

EMPLEADOS

28.030	2013
28.720	2014
29.750	***2015***

PROMEDIO DE LOS COLABORADORES

567.700	2013
580.300	2014
597.400	***2015***

Nuestros valores

Cinco valores guían nuestro comportamiento, dan forma a nuestra cultura y nos ayudan a 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.

Nuestros valores son una base esencial para nuestro negocio, servicio e integridad.

Nuestros servicios

Para proporcionar un servicio integral de RRHH, que se adapte a las necesidades de nuestros clientes, contamos con una variedad de servicios para dar respuesta.

[G4-4]

Nuestros servicios

[G4-4]

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.

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.

CONTAMOS CON VASTA EXPERIENCIA EN LOS SIGUIENTES MERCADOS:

[G4-8]

- INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
- VENTAS Y MARKETING
- ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- HEALTHCARE
- PRODUCCCIÓN Y LOGÍSTICA
- AGRONEGOCIOS
- ENERGÍA Y PETRÓLEO

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, Trade Marketing y Soluciones de Productividad.

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.

Nuestro Gobierno Corporativo

El siguiente diagrama muestra la estructura del Gobierno Corporativo de Randstad Argentina.

[G4-34]

El Directorio de Randstad Argentina reporta directamente a la CEO, Andrea Ávila. El Directorio de la compañía tiene la responsabilidad de la toma de decisiones sobre cuestiones ambientales, sociales y económicas, y de definir los lineamientos estratégicos generales de la empresa.

Actuando con integridad

[G4-DMA] [GA-56]

Uno de los mecanismos de gestión con los que cuenta el Gobierno Corporativo de Randstad Argentina es su Código de Ética. La compañía fomenta en sus empleados los comportamientos que se detallan a continuación:

ÁMBITO LABORAL

- *Respetar la legislación que prohibe el trabajo no registrado y promover el trabajo decente.*
- *Promover el entrenamiento, capacitación y desarrollo de nuestro personal.*
- *Promover condiciones de trabajo dignas y razonables.*
- *Prevenir y erradicar el trabajo infantil.*
- *Promover la equidad de género dentro y fuera de la empresa.*
- *Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables: personas con discapacidad, inmigrantes, pueblos originarios, mayores de 45 años, refugiados, mujeres con hijos, jóvenes en situación de riesgo social.*

ANTICORRUPCIÓN, TRANSPARENCIA Y SOBORNOS

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

DESAROLLO SOSTENIBLE

- *Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.*
- *Desarrollo de acciones para promover la equidad de género con la que su Dirección está comprometida, tendientes a la eliminación de 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 la difusión de este compromiso a todos los públicos con los que interactúe, con la intención de influir en el cambio cultural que perseguimos al respecto.*
- *Trabajar con proveedores, clientes y profesionales para generar la adhesión a los valores que promueve nuestra empresa.*

En Randstad adherimos a los 10 Principios Éticos Universales declarados por el Pacto Global de las Naciones Unidas

[G4-56]

Estrategia de sostenibilidad

MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

Nuestra estrategia se respalda en cuatro pilares estratégicos que sirven de base para dar respuesta a los factores de crecimiento y las tendencias del mercado. Además, creamos valor sostenible para nuestros grupos de interés, brindando a nuestros clientes la mejor fuerza de trabajo y dando el mejor empleo a nuestros colaboradores, aportando nuestra experiencia para lograr una sociedad mejor y siendo una compañía de la cual nuestros empleados sientan orgullo de pertenecer.

STAKEHOLDERS	PILARES ESTRATÉGICOS: CONCEPTOS SÓLIDOS	LAS MEJORES PERSONAS	EJECUCIÓN EXCELENTE	MARCA SUPERIOR
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 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.*	*Nuestros 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 crecimiento económico, y creamos valor para los accionistas, siempre promoviendo los beneficios de nuestros grupos de interés simultáneamente.*			

Satisfacción de clientes

Aspectos GRI: Etiquetado de los productos y servicios

Para la sostenibilidad de nuestro negocio, debemos enfocarnos permanentemente en las necesidades de nuestros clientes y en la optimización de nuestros procesos para darles la mejor y más rápida respuesta, ayudándolos a mejorar su productividad y competitividad. Siempre buscamos cómo podemos mejorar e innovar. Estamos aquí para satisfacer a nuestros clientes en todo lo que hacemos, cuidando hasta el más mínimo detalle.

Nuestra estructura está diseñada para ofrecer una atención personalizada a nuestros clientes, a través de la posición del Consultor 360°, logrando así que una sola persona pueda atender las necesidades comerciales, de administración y de selección del cliente. En ese sentido, promovemos la capacitación de nuestro personal corporativo para asegurar el mejor servicio.

Además, contamos con procesos certificados bajo la norma **ISO 9001**, la cual se orienta a la mejora continua de los procesos de la organización y a la satisfacción de los clientes de la compañía.

Nuestras certificaciones tienen el siguiente alcance:

- "Servicio de tercerizaciones comprendiendo la comercialización, reclutamiento, selección y administración de nómina, conforme a lo requerido por el cliente".
- "Servicio de provisión de personal eventual, comprendiendo la comercialización, selección, contratación y administración de personal, conforme a lo requerido por el cliente".

[G4-DMA]

PROPORCIONAR A NUESTROS CLIENTES LA MEJOR FUERZA DE TRABAJO ES ESENCIAL PARA MANTENER SU CONFIANZA Y SATISFACCIÓN.

Medimos nuestro desempeño mediante encuestas de satisfacción

Anualmente, realizamos el estudio de satisfacción de clientes y potencialidad de negocios. En esta oportunidad, se realizaron 180 entrevistas a responsables de empresas clientes, distribuidas en 151 compañías, entre octubre de 2015 y febrero de 2016.

Consultamos a nuestros clientes sobre nuestro desempeño en distintos atributos, tales como:

- *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.*
- *Desarrollo de programas RSE.*

randstad

En 2015, Randstad mejora el nivel de satisfacción global, sosteniendo un promedio superior a 8 puntos, por encima de la media histórica de la serie 2004 – 2015 de 7.9 puntos

Resultados

[G4-PR5]

- *Aumentamos el nivel de satisfacción, alcanzando nuevamente el pico de la serie 2004-2015.*
- *Mejoramos los promedios de satisfacción de todos los atributos medidos, alcanzando promedios, en todos los casos, por encima de los 8 puntos.*
- *Mantuvimos un nivel de satisfacción superior al del resto de los líderes del mercado.*
- *Logramos un fuerte crecimiento del índice de recomendación, resultando el indicador NPS (Net Promoter Score: herramienta para medir la lealtad de los clientes basándose en las recomendaciones) 18 puntos superior al resultado del período anterior (2015: 55%; 2014: 37%).*

Randstad Award

Como todos los años, realizamos el Randstad Award, el estudio independiente más importante sobre Employer Branding a nivel global. Más de 200.000 encuestados en 25 países, incluido Argentina, respondieron sobre los factores que consideran más importantes a la hora de elegir una empresa para trabajar. En la gala realizada en el Salón Tattersal, se conocieron las empresas más atractivas para trabajar en Argentina y la fórmula que usaron para ser las elegidas por los trabajadores en 2015.

A su vez, con el objetivo de lograr un mayor posicionamiento, fidelización y desarrollo de prospects, generamos un espacio descontracturado a través de almuerzos con clientes y prospects, de forma de lograr una llegada distinta a la producida en una reunión comercial.

Realizamos mensualmente el envío de un newsletter para nuestros clientes, con contenido sobre Recursos Humanos y Employer Branding, entre otros temas.

Presentamos los resultados de la encuesta de tendencias del trabajo, beneficios y salarios realizada en Argentina a más de 190 referentes de Recursos Humanos.
La presentación fue dirigida a clientes y prospects a través de un informe presentado en diferentes reuniones comerciales.

Organizamos 10 encuentros con clientes en el marco del programa Mozarteum del Teatro Colón.

Enviamos el Informe Workmonitor a clientes y prospects. El Workmonitor es un relevamiento trimestral, que realiza Randstad en 34 países del mundo entre Europa, Asia y América, sobre las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores.

Visión Estratégica 2020

Buscamos proveer el 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

Aspecto GRI: Empleo; Libertad de asociación y negociación colectiva

[G4-DMA]

Conectar a los colaboradores con posibilidades de empleo adecuadas, es un objetivo para la compañía. En ese sentido, les proporcionamos a ellos y sus familias independencia, dignidad, respeto y satisfacción en el trabajo.

A través de los puestos permanentes y temporales, ofrecemos oportunidades de ganar experiencia laboral, mejorar habilidades y conseguir crecimiento personal y desarrollo de carrera.
Para muchos colaboradores, Randstad representa el primer paso en el camino hacia un empleo permanente o la salida del desempleo. Esta posibilidad es, en muchos casos, la mejor formación posible y la oportunidad para ampliar y mejorar su experiencia, generando así valor para ellos.
Con foco en atraer y retener a los mejores colaboradores, les ofrecemos "Qué bueno es conocerte", el 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.
[LA2]

IGNACIO CONCA - Colaborador

Randstad y Arbusta me brindaron la posibilidad que estaba esperando, es un gran estímulo que confíen en mí. Está muy bueno el trabajo en grupo y con gente copada. También me impulsan a querer tener nuevos desafíos todos los días, más allá de las adversidades.

Mirá todo lo que Randstad tiene preparado para vos

- *Descuento en gimnasios, clubes y canchas.*
- *Regalo de cumpleaños.*
- *Descuentos en tecnología.*
- *Descuentos en belleza, farmacias y ópticas.*
- *Beneficios en entretenimiento y salidas.*
- *Beneficios en restaurantes y confiterías.*

Indicadores

Promedio de colaboradores por semana

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

% de colaboradores que trabajaron full time

Durante el 2015, se produjeron tanto nuevas contrataciones como desvinculaciones, siguiendo las necesidades de nuestros clientes. El comportamiento de la plantilla de colaboradores se resume de la siguiente manera, pudiéndose observar que para la mayoría de las categorías se produjeron mayor cantidad de altas que de bajas [LA1]:

DESGLOSE POR RANGO ETARIO

	ALTAS	BAJAS	DIFERENCIA
MENORES A 30	13.678	10.823	+2.855
ENTRE 30 Y 50	5.307	5.493	-186
MAYORES A 50	407	381	+26

DESGLOSE POR GÉNERO

	ALTAS	BAJAS	DIFERENCIA
FEMENINO	4.020	3.857	+ 163
MASCULINO	15.372	12.840	+ 2.532

DESGLOSE POR REGIÓN

	ALTAS	BAJAS	DIFERENCIA
CENTRO CUYO	3.000	2.346	+654
GBA	8.037	7.320	+717
LITORAL	3.671	3.701	-30
NOA	3.251	1.922	+1.329
SUR	1.433	1.408	+25

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.

[G4-DMA]

[G4-11] Porcentaje de colaboradores cubierto por un convenio colectivo de trabajo

Porcentaje de colaboradores que pertenecen a un sindicato

Condiciones de trabajo: salud y seguridad de nuestros colaboradores

Aspectos GRI: Evaluación de condiciones de trabajo en las usuarias y en toda la cadena de valor; salud y seguridad en el trabajo

El verdadero valor de nuestra compañía, es nuestra gente. En ese sentido, promovemos medidas de seguridad y salud ocupacional, consistentes en preservar la salud, seguridad y bienestar de todos los que forman parte de la organización mientras se encuentren en nuestras oficinas y trabajando en dependencias de nuestros clientes **(empresa usuaria)**, a fin de protegerlos de los riesgos laborales predecibles y prevenir lesiones personales.

Tasa de Accidentalidad

Seguridad y salud desde el primer día

En el manual de inducción de la compañía, se establecen las precauciones de seguridad necesarias para preservar la salud, seguridad y bienestar de todos los que forman parte de la organización. En el año 2015, se implementaron nuevas inducciones en perfiles que tenían niveles superiores a la media.

Evaluación de las usuarias en cuanto a práticas de trabajo

> *Cabe destacar que en 2015, al igual que en 2014, no se registraron víctimas mortales. Además, ninguno de nuestros colaboradores se encuentra asignado a tareas de alto riesgo de enfermedad.*

En base a la gestión en Salud y Seguridad, se logró nuevamente disminuir la Tasa de Accidentalidad, alcanzando una reducción del 21,38% en comparación con el promedio del ejercicio anterior.

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.

El mejor empleador para nuestros empleados

Nuestras personas

[G4-10 y G4-11]

Todos los empleados tienen un contrato permanente con la organización.

Por distribución física del personal.

[G4-DMA]

Porcentaje de personal interno cubierto por convenio colectivo de trabajo

[G4-11]

A partir de la implementación del perfil Consultor 360° en 2014, se contrató a una gran cantidad de profesionales que, por su perfil, se encuentran fuera de CCT.
No obstante, siempre las condiciones salariales son superadoras.
Cabe destacar que se le ofrece el reconocimiento de la cobertura médica prepaga.

Bienestar laboral

[G4-DMA]

Aspectos GRI: Empleo; Salud y Seguridad en el trabajo

En nuestra gente radica nuestro verdadero valor. En ese sentido, somos conscientes de que es necesario garantizar la seguridad y salud de todos nuestros trabajadores, promoviendo condiciones de trabajo adecuadas y conformes a los requisitos legales, y desarrollando una cultura preventiva.

Indicadores

Beneficios para nuestros empleados

Como parte de nuestro compromiso para atraer y retener a los mejores talentos, brindamos a nuestros empleados una variedad de beneficios e impulsamos actividades, que les permitan tener un balance entre su vida personal y vida laboral **[LA2]**, y que a su vez, colaboren a aumentar el engagement con la compañía.

FECHAS ESPECIALES. REGALOS ESPECIALES

Obsequio especial para aniversarios por antigüedad en la compañía, día de cumpleaños (obsequio más medio día libre), obsequio por matrimonio, y obsequio por graduación.

WORK&LIFE BALANCE

Día Randstad (un día libre al año para gestiones personales) y viernes de verano.

SHOPPING Y ESPARCIMIENTO

Voucher para la compra de indumentaria para la oficina.

VIDA FAMILIAR

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.

Actividades especiales

[G4-DMA]

R 55

Cada 5 años organizamos una celebración a nivel mundial para todo el personal interno. En el 2015, fue el 55 Aniversario de Randstad Holding y se realizó una fiesta para todo el personal en el Salón Salguero en Buenos Aires.

DIRECTOR POR UN DÍA

A través de este concurso, invitamos a los empleados a pasar una jornada completa de trabajo junto a uno de nuestros directores, y conocer el detrás de escena de liderar un equipo, la toma de decisiones, entre otros temas.

Randstad kids

Una propuesta para que los hijos de los empleados de Randstad puedan pasar una tarde de juegos con sus padres en la oficina y conocer su lugar de trabajo.

Gestión del personal

Utilizamos los índices de rotación de personal y de contrataciones para monitorear nuestra gestión del personal. [LA1]

Nuevas contrataciones por rango etario (en FTE[1])

27	MENOR DE 30 43	16
24	ENTRE 30 Y 50 45	21
2	MAYORES DE 50 3	1
53	TOTAL GENERAL 91	38

1 FTE (Full time equivalent o equivalente a tiempo completo)

Nuevas contrataciones por región (en FTE)

5	CASA CENTRAL 16	11
2	AGRONEGOCIOS 6	4
3	ESPECIALIDADES 3	-
7	INHOUSE 9	2
6	RANDSTAD PROFESSIONALS 10	4
4	REGIÓN CENTRO CUYO Y NOA 6	2
15	REGIÓN GBA 23	8
7	REGIÓN LITORAL 9	2
4	REGIÓN SUR 9	5
53	91	38

Tasa de rotación por rango etario

22,2%	MENOR DE 30 23,38%	25%
18,33%	ENTRE 30 Y 50 17,05%	15,25%
9,3%	MAYORES DE 50 22,99%	36,36%
18,78 %	TOTAL GENERAL 19,08%	19,49%

TASA DE ROTACIÓN CONSOLIDADA

2014	16 %
2015	19,08%

Tasa de rotación por región (en FTE)

[G4-LA1]

La siguiente tabla muestra los altos niveles de reincorporación al trabajo y de retención de nuestros empleados tras las licencias por maternidad y paternidad. Una única persona decidió renunciar a su empleo luego de su reincorporación, debido a cuestiones personales y de organización familiar.

Licencia por maternidad y paternidad

[G4-LA3]

Cuidando la salud y seguridad de nuestro personal

[G4-DMA]

En Casa Central tenemos un comité reglamentado y registrado en la provincia de Santa Fe, que trabaja en la mejora de la siniestralidad en las empresas usuarias, y en la mejora de la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno. Si bien el mismo está registrado en la provincia de Santa Fe, por su accionar y los temas alcanzados, tiene cobertura para todo nuestro personal interno. [LA5]
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. Todo el personal recibe la inducción a la compañía a través del Programa de Inducción que se realiza en forma interactiva. Este programa cuenta con un módulo sobre el cuidado de la salud y accidentes laborales. Asimismo, se realizan capacitaciones en riesgos de oficinas y simulacros de evacuación, tanto en Casa Central como en las sucursales.

Medimos nuestro desempeño mediante encuestas

GREAT PEOPLE SURVEY

Se invitó al 100% del personal interno a responder la encuesta anual de satisfacción Great People Survey, que mide el desempeño de la organización en factores clave, obteniéndose una tasa de respuesta del 85%, superior a la de períodos anteriores (2014: 77%).

Del total de empleados que respondieron la encuesta, el 65% afirma que somos una organización de desempeño superior. Es así que hemos mejorado el resultado del período anterior (2014: 59%) y, a su vez, logramos aproximarnos aún más al puntaje de Randstad Group (66%).

Las distintas áreas, en conjunto con Capital Humano, trabajan en la elaboración de planes de acción. Asimismo, se trabaja a nivel de focus groups en Rosario, Córdoba y Capital Federal, para la mejora del clima. Del trabajo conjunto de los focus groups, han surgido iniciativas de mejoras en los beneficios al personal, iniciativas de trabajo flextime y home office, e iniciativas para desarrollar los talentos dentro de la organización.

RENTABILIDAD OUTPERFORMANCE

1. El empoderamiento y el compromiso de nuestra gente.
2. Nuestro liderazgo.
3. Nuestras habilidades organizacionales.

TESTIMONIO

JULIETA FERRERO - Asistente de Presidencia

Trabajo en Randstad desde hace más de 4 años en una posición que me ha permitido vivir y sentir a la compañía. Ser parte de una organización que incorpore dentro de su estrategia la inclusión social y la equidad de género es, sin dudas para mí una elección profesional y personal, la cual se refuerza con la posibilidad de materializar y concretar los valores compartidos en acciones reales. El voluntariado corporativo de Randstad, a través del taller "Mi primer empleo", es la oportunidad de acercarnos a la realidad social y de trabajar desde nuestra experiencia y profesionalismo hacia una sociedad más justa e inclusiva.

GABRIELA TURCO - Gerente de Sucursal Mendoza

"Construir el mundo del trabajo" es para mí una frase que intento llenar de contenido todos los días. Esta casa que llenamos de vida todos los días, llamada Randstad, es protagonista en la construcción de dignidad, de espacios de satisfacción, de crecimiento y aprendizaje. Es decir, de trabajo. Como integrante de esta familia, es fundamental pensar y sentir que soy también protagonista de cambios pequeños con una perspectiva enorme. Cuando hacemos algo por otro, la dimensión tal como la conocemos desaparece y un gesto se convierte en una posibilidad de mejora, en una nueva puerta abierta.
Es importante que soñemos con un mundo mejor. Pero además de soñar, tenemos que HACER. El movimiento y la acción son la posibilidad de estar en contacto con nosotros mismos y transformar el mundo. Dentro de cada uno de nosotros, está la chispa, la energía necesaria para hacer extraordinaria nuestra vida y la de los demás.
No es magia, es movimiento, es mirar a los demás y ver en qué podemos ayudar; ¡manos a la obra! El mundo del trabajo necesita la mirada de todos nosotros y nuestro compromiso de actuar. No es mañana, es ahora. ¡Definamos qué mundo queremos y asentemos el primer ladrillo!

Capacitación y educación

Creemos que el éxito de la compañía y su capacidad de adaptarse a los distintos entornos de negocio se relacionan directamente con su capacidad para desarrollar y capacitar a sus empleados.
En ese sentido, contamos con diversos programas para promover acceso a la formación y desarrollo profesional.
[G4 -LA10]

Programa de Inducción Corporativa

La Inducción Corporativa permite a los ingresantes conocer 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 e higiene en el trabajo, y de inducción operativa según cada perfil. En sus primeros 90 días de inducción, el ingresante recibe módulos de aproximadamente 2 horas diarias para combinarlo con su aprendizaje en la sucursal. También cuenta con el seguimiento del área y test con reportes para potenciar su evolución. De esta manera, suma casi 50 horas de entrenamiento en los procesos operativos básicos: gestión comercial, payroll, ABM del colaborador, legales, etc.

Programas de inglés corporativos en Ciudad de Buenos Aires y Rosario

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 aplicadas al negocio, que le permitan comunicarse eficazmente en su labor.

Programa Liderazgo 360º

El objetivo del programa es identificar competencias umbrales de liderazgo y gestión, y ayudar a las personas a desarrollarlas. Además, busca homogeneizar tanto los conocimientos básicos acerca de cómo se ejerce una posición de responsabilidad, jefatura y líder de proyecto eficiente y eficaz, como los estilos que se alinearán con el estilo de conducción y ejecución deseado a nivel corporativo. Como objetivo estratégico, se desea que el personal se encuentre preparado para hacerse cargo de posiciones de liderazgo rápidamente.

DURANTE 2015, FUERON SELECCIONADOS 81 JÓVENES PROFESIONALES EN TODO EL PAÍS.

[G4-LA 10]

Formación Ejecutiva para nuestros líderes de Staffing: "Haciendo extraordinario lo ordinario"

El presente entrenamiento tiene por objetivo dar a conocer y desarrollar nociones sobre el concepto de Staffing y Field Steering en nuestros mandos medios.

Programas Técnicos – Operativos

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 básicos de las líneas del negocio, entre las más importantes.

EL MEJOR EMPLEADOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

INDICADORES

[G4-LA9]

Promedio de horas de capacitación por género

Promedio de horas de capacitación por categoría

Proceso de gestión de la performance

[G4-LA11]

En el proceso de gestión de la perfomance establecido por Randstad Holding, se dictamina que el 100% del personal debe recibir una evaluación periódica de su desempeño. Cada año, entre diciembre y febrero, realizamos la Evaluación de Desempeño, que alcanza a todos nuestros empleados a partir de los 6 meses de antigüedad en la organización. Quienes no entran en el período de los 6 meses, disponen de 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.

Diversidad e inclusión

[G4-DMA]

Aspectos GRI: Diversidad e igualdad de oportunidades; No discriminación

En Randstad Argentina pensamos la diversidad como un motor de desarrollo. Valoramos la diversidad y no discriminamos por motivos de edad, color, discapacidad, sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual o por cualquier otra característica. Nos basamos en el principio de igualdad de trato y no discriminación para la aplicación de las políticas de RRHH.

Estos compromisos están plasmados en nuestro Código de Ética, nuestra política de equidad de género y nuestra adhesión al principio de No Discriminación del Pacto Global.

Indicadores

[G4-LA12]

Composición del órgano de gobierno

Por género

66,67 %

33,33 %

Por rango etario

Menor de 30	0,0 %
Entre 30 y 50	66,67 %
Mayores de 50	33,33 %

Composición de la plantilla

2,96%	Personal jerárquico 7,89%	4,93%
11,43%	Mandos medios 20,97%	9,54%
43,42%	Personal de línea 71,13%	27,71%
57.81%	Total general 100,00%	42,19 %

[G4-LA 12]

HR3: Al igual que en los años 2012, 2013 y 2014, en 2015 Randstad Argentina no ha recibido ninguna denuncia por trato discriminatorio.

En nuestra compañía, no hay diferencia de salarios por región ni por sexo.

Dedicamos 61 horas a actividades de formación sobre políticas y procedimientos referidas a aspectos relevantes sobre Derechos Humanos y relevantes para la operatoria del negocio. A su vez, el 75% de nuestro personal formó parte de estas capacitaciones.

En 2015, formaron parte de Randstad 5 personas con discapacidad, 4 dentro de la plantilla del personal interno y uno como colaborador en una empresa usuaria.

En 2015, contamos con la participación de 26 pasantes, 5 entrenamientos para el trabajo (Programa Crédito Fiscal), 8 pasantes de colegios secundarios y 2 prácticas profesionales universitarias.

Generación de empleo y primer empleo

Aspecto GRI: Consecuencias económicas indirectas

[G4-DMA]

Como líderes en el mercado de RRHH, tenemos un rol crucial en ayudar a la gente a salir del desempleo y a insertarse por primera vez en el mercado laboral. En ese sentido, trabajamos por la inclusión de grupos de personas de difícil inserción laboral, con foco en la igualdad de oportunidades para todos.

Para lograrlo, promovemos las alianzas de trabajo entre Estado, empresas y ONGs para generar acciones en conjunto.

Taller Mi Empleo

Promovemos la gestión del Voluntariado Corporativo, como un aporte de la empresa en la aparición de nuevos líderes comprometidos con la sostenibilidad de las organizaciones.

A través del ***"Taller Mi Empleo"***, buscamos brindar a la sociedad, y especialmente a grupos en situación de vulnerabilidad, las herramientas adecuadas para ingresar o reingresar al mercado laboral actual.
En estos espacios, damos consejos sobre: cómo confeccionar un CV, claves para abordar una entrevista y cuáles son los derechos de los trabajadores y empleadores.

Inclusión laboral de personas refugiadas

Trabajamos para la inclusión social de personas refugiadas a través del empleo.

Las personas refugiadas residentes en Argentina ***(producto del Programa de Relocalización del ACNUR)***, poseen diversas trabas en el acceso al trabajo formal. El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de estas personas. En 2014, dictamos el Taller Mi Empleo a personas refugiadas y les realizamos entrevistas, de manera de poder conocer sus perfiles y colaborar en su inclusión al mercado laboral.
Impacto: 4 personas capacitadas y entrevistadas.
Nuestros socios estratégicos son: ACNUR, CONARE, Dirección Nacional de Migraciones, HIAS ***(Hebrew Immigrant Aid Society)*** y la Fundación Comisión Católica de Ayuda al Migrante ***(FCCAM).***

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.

En el 2015, brindamos apoyo al curso El Arte de Cuidar Adultos de OSDE, logrando capacitar a 52 personas.

Programa FinEs

El objetivo de este programa, impulsado por el Ministerio de Educación de la Nación, es mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables, otorgándoles la facilidad de finalizar sus estudios básicos.

En Randstad, participamos mediante la difusión del mismo a través de folletería en nuestras sucursales y publicación en nuestras redes sociales. A su vez, brindamos asesoramiento a colaboradores y candidatos que manifiesten el deseo de terminar sus estudios secundarios. En 2015, se distribuyeron 12.000 folletos en las sucursales de Randstad.

En 2015…

49 voluntarios corporativos → 140 horas → con impacto en 1.882 personas

Somos una empresa comprometida con la respuesta al VIH/SIDA

[G4-DMA]

Difundimos nuestro compromiso a través de nuestras redes sociales, newsletter corporativo e intranet.
Dictamos, junto a la Fundación Huésped, un taller de diversidad sexual, con el fin de capacitar a nuestro personal para evitar la discriminación por género, elección sexual o cambio de género. También nos adherimos a la campaña del Día del Trabajador "Trabajar con VIH es posible".

"SELLO DORADO" OTORGADO POR FUNDACIÓN HUÉSPED POR NUESTRA LABOR.

[G4-15]

Erradicación del trabajo infantil y trabajo forzoso

Aspectos GRI: Trabajo infantil; Trabajo forzoso

[G4-DMA] [G4-HDR5]

En los últimos años, el trabajo infantil en el mundo se redujo significativamente. Sin embargo, aún hoy, estamos lejos de lograr su erradicación. En este sentido, trabajamos para garantizar la no vulneración de los Derechos del Niño. Entendemos su permanencia en las escuelas como la mejor herramienta para generar igualdad de oportunidades.

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, articulando acciones entre el Estado y empresas del sector, comenzamos con los programas 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 en 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.

La apertura de los Centros de Contención Infantil ha permitido a los padres cumplir sus jornadas laborales con la tranquilidad de que sus hijos más pequeños permanezcan en un lugar seguro, con los cuidados adecuados, que garanticen su correcta alimentación, higiene, salud, formación y estimulación. De esta manera, se previene el trabajo infantil doméstico, por el cual los hermanos mayores en edad escolar asumían la responsabilidad de cuidar a los menores durante la jornada laboral de sus padres, provocando, entre otras cosas, deserción escolar.

Somos 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), precursoras de estas iniciativas.

[G4-15]

Principales logros

Objetivo: Prevenir el trabajo infantil en la cosecha a través de la creación de Centros de Contención Infantil, y garantizar desde los mismos la permanencia de los chicos en las escuelas.

CASITAS DE SANTA FE

+1.500 - Niños

JARDINES DE COSECHA SALTA

560 - Niños

JARDINES DE COSECHA JUJUY

330 - Niños

OTROS IMPACTOS

1. Más de 300 puestos de trabajo creados.
2. Revisaciones médicas para conocer el estado de salud de los niños.
3. La COPROTAB y Cámara del Tabaco de Salta, a través del programa "Árboles Nativos", realizó una donación de 350 plantines de árboles de diversas especies, para que los niños trabajen el cuidado del medio ambiente.
4. Actividades recreativas en el programa Jardines de Cosecha, divididas por edades, tales como dibujo y pintura, danzas, canto y reciclaje.

Socios Casitas de Santa Fe

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

Socios estratégicos Jardines de Cosecha

Cámara del Tabaco de Salta, Fundación Conciencia, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Red de empresas contra el trabajo infantil, CONAETI, Coprotab, COPRETI.

Lugares de intervención

SANTA FE:

San Antonio de Obligado, Tacuarendí, Villa Ocampo, Avellaneda, Reconquista, La Sarita, Colonia Durán, Humberto Primo, Tostado, San Martín de las Escobas, Zenón Pereyra, San Cristóbal, San Javier (dos), Cayastá, Santa Rosa de Calchines, Coronda (dos), Desvío Arijón, Helvecia, Villa Constitución, Arroyo Seco (dos), Rosario, Alcorta, Correa, Elortondo, Santa Isabel, Colonia Teresa y San Jorge.

SALTA:

La Viña, Coronel Moldes, Chicoana, Rosario de Lerma, La Merced, El Bordo y El Jardín.

JUJUY:

Perico, Coronel Arias y Puesto Viejo

[G4-HR6]

Como actor fundamental en la generación de empleo digno, estamos profundamente comprometidos con la lucha contra el trabajo forzoso.
Según datos de la Organización Internacional del Trabajo ***(OIT)***, en la región hay alrededor de 1,8 millones de personas sometidas a trabajo forzoso, mayormente en sectores como el agrícola, textil, minero y servicios, existiendo también explotación con fines sexuales.
Esta es la base de nuestro compromiso, que consiste en garantizar el trabajo decente y regulado, tanto en nuestra propia empresa como en nuestra cadena de valor, a través de la difusión hacia 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)***.

Otras iniciativas

Participación en el Pacto Global de las Naciones Unidas

[G4-15]

Estamos suscriptos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y respetamos y apoyamos sus diez principios referidos a los Derechos Humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.
Queremos ser un interlocutor de referencia en sostenibilidad. En ese sentido, participamos de distintas iniciativas del Pacto Global, de manera de reforzar nuestro apoyo a los 10 principios:

1. *Participamos del grupo de trabajo "Empresas por la Igualdad" y nos comprometimos con los Principios de Empoderamiento de la Mujer (Women's Empowerment Principles).*

2. *Integramos el grupo de trabajo "Empresas y Derechos Humanos".*

3. *Junto a Fundación OSDE, organizamos el Evento Aniversario por los 11 años de la Red Argentina de Pacto Global, durante el cual 19 nuevas organizaciones decidieron comprometerse con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. En esta ocasión, Andrea Ávila hizo entrega del cargo de Representante de la Red a Néstor Abatidaga, CEO de Grupo Sancor Seguros.*

4. *Nuestra CEO disertó sobre temas de sustentabilidad junto a Gustavo Grobocopatel (Grupo los Grobo) y Horacio Cristiani (Gas Natural Fenosa), en el marco del Diplomado en Responsabilidad Social Empresarial de la Universidad Nacional de San Martín.*

5. *Dictamos la capacitación "De empresas para empresas: negocios éticos, negocios competitivos" a 21 personas de diversos sectores interesadas en mejorar los mecanismos de anticorrupción en sus organizaciones. Junto a la farmacéutica Abbvie y a la Cámara de Comercio e Industria Argentino Alemana, brindamos una doble jornada de capacitación sobre transparencia, que incluyó temas como dilemas éticos, códigos de conducta, mecanismos de control, entre otros.*

6. *En el marco de la décima edición de la Cátedra de Pacto Global Argentina, se llevó a cabo el encuentro sobre "Derechos Laborales y los Negocios", en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires. Allí, estuvimos presentes de la mano de Elsa Zorrilla, quien realizó una disertación en representación de Randstad.*

7. *Asamblea General de la Red Argentina de Pacto Global: Andrea Ávila participó del panel empresarial. En esta ocasión, también se eligieron los nuevos miembros de la Mesa Directiva de la Red, de la que seremos parte nuevamente en el período 2016-2018.*

8. *Nuestra CEO disertó en la O.N.U. ante más de 500 personas: del 23 al 25 de junio se llevó a cabo en la Sede Central de las Naciones Unidas en Nueva York, el evento* **Global Compact+15: Business as a Force for Good**. *El encuentro, que reunió a más de 500 personas, se realizó en el marco del XV Aniversario del Pacto Global de las Naciones Unidas. Allí, fueron convocados reconocidos empresarios y representantes de la sociedad civil mundial, para trabajar sobre la agenda global de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, la cual se lanzó a fines de 2015, y estableció los compromisos que tomará el sector privado para el cumplimiento de la misma. Andrea Ávila fue invitada especialmente por la O.N.U. para participar como panelista en dos de las conferencias del encuentro. La primera, tuvo lugar el día 23 de junio con la temática: "The Post-2015 Era: Challenges and Opportunities", donde reflexionó acerca de las oportunidades y desafíos que enfrentarán las compañías de cara a los próximos años, junto a los directivos de las empresas Nestlé, Danone y Sodexo. La segunda charla se llevó a cabo el día 24 de junio, donde compartió las distintas acciones realizadas por la Red del Pacto Global de Argentina durante el 2014, organización que representó hasta abril de este año.*

Participación en conferencias y jornadas

- Elsa Zorrilla disertó en la Conferencia Internacional del IARSE, en el panel "Equidad y Huella Social: El rol de la mujer en el mundo del trabajo. El impacto de la empresa en la calidad de vida de la infancia".

- Jornada "Alianzas estratégicas, el desafío de potenciar buenas ideas". Desarrollamos exitosamente esta jornada, junto a la Subsecretaría de Responsabilidad Social de la Nación, a la cual concurrieron más de 100 personas para compartir sus experiencias de trabajo.

[G4-DMA]

[G4-16]

Durante el 2015, hemos trabajado con las siguientes organizaciones:

- Asociación de Dirigentes de Relaciones Industriales del Litoral **(ADRIL)**
- Asociación de Dirigentes de Personal de la Zona Sur
- Asociación Civil MOVERSE
- Asociación Civil Valos
- Bodegas de Argentina Asociación Civil
- Cámara Argentina de la Industria Plástica
- Cámara Argentina de Servicios Empresariales **(CASEEC)**
- Cámara de comercio Argentino-Holandesa
- 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
- Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana
- 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 Huésped
- Fundación Instituto Argentino de R.S.E. **(IARSE)**
- Fundación Libertad
- Fundación Vicente Lucci
- Fundación Universidad Católica Argentina
- Grupo Trascender S.C.
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina **(IDEA)**
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina **(IDEA)**
- Instituto Argentino del Petróleo y del Gas **(IAPG)**
- Pacto Global de las Naciones Unidas
- Club de Empresas Comprometidas con la inclusión de personas con Discapacidad
- Unión Industrial de Avellaneda
- Unión Industrial de Santa Fe
- Universidad Nacional del Litoral
- LIDE Argentina

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.

Ética y transparencia

Aspectos GRI: Lucha contra la corrupción; Cumplimiento regulatorio (PR)

[G4-DMA]

Randstad, como líder del sector de servicios de RRHH que desea dar forma al mundo del empleo, reconoce la necesidad de actuar siempre con integridad. Como organización internacional con un énfasis global en la excelencia, Randstad espera que todos sus empleados se comporten, en todo momento, según nuestros valores y principios empresariales. Esto significa actuar con ética, con integridad y siguiendo la política y los procedimientos de Randstad, y todas las leyes y normativas aplicables.

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.

Como parte de nuestra cultura de franqueza y responsabilidad, animamos a todos los interesados a informar sobre cualquier incidente, situación o problema en los que sea evidente que un comportamiento está al margen de estos valores. En ese sentido, la Política para el Reporte de Irregularidades indica los pasos a seguir en caso de sospecha, o si se tienen pruebas de cualquier conducta inapropiada grave dentro del Grupo Randstad o en relación con él, y todos los directores del grupo Randstad tienen el deber específico de facilitar su cumplimiento.

Todas las denuncias presentadas según este procedimiento se tratarán de forma rigurosamente confidencial y con la completa seguridad de que no habrá represalias contra cualquier empleado que presente de buena fe una denuncia. Los comunicados serán investigados inmediatamente y se realizarán las acciones correctoras necesarias para resolver el asunto satisfactoriamente.

Aunque la compañía practica una filosofía de puertas abiertas y de transparencia en la estructura organizacional, cabe destacar que para los casos en que los procedimientos de comunicación habituales resultan ineficaces o inapropiados, se cuenta con un teléfono de emergencia accesible las 24 hs. del día, mediante números locales gratuitos y una página web segura. Este canal es administrado por un proveedorexterno, en línea con las mejores prácticas de transparencia e integridad empresarial.

[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?

- Infracciones de los principios de los Derechos Humanos.
- Infracciones de los Principios Empresariales de Randstad.
- Infracciones de la política o procedimientos de Randstad.
- Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley o la reglamentación.
- Mala conducta personal o comportamiento irrespetuoso.
- Infracciones contra la prevención de riesgos laborales.
- Actos delictivos.

Matriz de riesgos

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.

[G4-SO3]

El 100% de las unidades de negocios fueron analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. Los resultados del análisis arrojan que no se detectó ni informó ningún caso.

[G4-SO4]

El 100% de los miembros de los órganos de gobierno están informados sobre las políticas y procedimientos de la organización.
Periódicamente en el año, se le comunica a toda la organización una actualización de las políticas para reforzar los aspectos críticos del negocio, misión y visión de Randstad, entre las cuales se encuentra la política de denuncia de irregularidades establecida a nivel local, y la política y procedimiento que estableció Randstad Holding a nivel mundial.
Todos los empleados, al momento de su ingreso a la organización, realizan una inducción en la que reciben entrenamiento sobre políticas, valores y procedimientos para la denuncia de irregularidades, la cual es obligatoria. Adicionalmente, en los roles de liderazgo, se le brinda un módulo adicional de compliance.
Los controles son trimestrales y auditados anualmente por equipos externos.

[G4-SO5]

Al igual que en 2014, durante 2015 ninguna de las sociedades del Grupo Randstad Argentina, así como tampoco ninguno de sus empleados, ha sido demandado judicialmente por corrupción. No se ha informado ni detectado ningún caso de corrupción.

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.
Al igual que en el período 2011 – 2014, no hemos recibido sanciones o multas relacionadas con el suministro y uso de servicios y productos de la organización durante el año 2015 ***[G4-PR9]***. Además, en 2015 no hemos recibido denuncias o reclamos respecto de nuestras comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, el patrocinio y la promoción.

Cadena de valor

Aspecto GRI: Prácticas de adquisición

[G4-SO4] [G4-DMA]

Nuestra responsabilidad no finaliza en las operaciones, sino que se extiende hacia la cadena de valor. La importancia de que los proveedores compartan nuestros valores, se materializa en el hecho de comunicar el Código de Ética al 100% de los proveedores, el cual incluye políticas de la organización sobre la lucha contra la corrupción. Cabe destacar que todos ellos lo han aceptado.
Además, para contribuir al desarrollo de nuestra cadena de valor y como parte de un proceso de mejora continua, diálogo y búsqueda de soluciones conjuntas, realizamos evaluaciones a nuestros proveedores críticos para evaluar su gestión.

ARTURO MERCADO GURROLA - Fundación Huésped

Desde el Programa en el Ámbito Laboral de Fundación Huésped, consideramos que la participación de organizaciones como Randstad es clave para conseguir un mundo más inclusivo y libre de discriminación, sobre todo porque son empresas "puerta" para otras empresas. Estas compañías dedicadas a los recursos humanos pueden ser un agente real de cambio cuando deciden trabajar profundamente cada tema, y contar con ellas en el trabajo por el respeto a la diversidad, la no discriminación, la inclusión y la respuesta al VIH/sida es una posibilidad de potenciar el trabajo.

Total de proveedores: 1978

Valor monetario aproximado de los pagos a proveedores: $187.964.395

Tipos de proveedores: contratistas, concesionarios, minoristas, profesionales, servicios, mayoristas, entre otros.

Proveedores por región:
Región Bs.As.: 11%,
Región Centro Cuyo: 9%
Región Litoral: 8%
Región NOA: 4%
Región Sur: 10%
Casa Central Rosario: 58%

El 97% 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. **[G4-EC9]**

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE

randstad

Visión Estratégica 2020

Realizamos el análisis de materialidad siguiendo la Guía G4 de Global Reporting Initiative (GRI). Para asegurar que nuestro reporte contemple nuestros impactos económicos, sociales y medio ambientales, involucramos a grupos de interés y directivos en el proceso y trabajamos en base a cuatro principios: materialidad, participación de los grupos de interés. exhaustividad.

[G4-18] [G4-26] [G4-27]

1 Identificación de los aspectos a evaluar

Para el proceso de identificación de asuntos relevantes para el reporte 2015 de la compañía, se tomaron la totalidad de los aspectos propuestos por GRI en su guía G4 y otros temas surgidos tanto de la participación de los grupos de interés, como de los directivos de Randstad.
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.

2 Priorización

Para priorizar los aspectos identificados en el paso anterior, se decidió repetir el ejercicio de materialidad realizado para el reporte 2014. Es decir, 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 y colaboradores), fueran invitados a responder una encuesta en línea sobre 43 aspectos de sostenibilidad. En total, se recibieron 270 respuestas, logrando una cantidad casi 4 veces superior a la del ejercicio anterior.

3 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 Exhaustividad de GRI.

4 Revisión

El último paso es la revisión y aprobación de la memoria por parte del Directorio.

Nuestra matriz de materialidad

[G4-18] [G4-27]

A partir del proceso descripto anteriormente, se identifican los temas considerados estratégicos tanto para nuestra compañía, como para nuestros grupos de interés. Los mismos están representados visualmente en la matriz de materialidad detallada a continuación. Los considerados críticos o importantes, son trabajados dentro del 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

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.

Los aspectos materiales pueden impactar dentro y/o fuera de la compañía. En la siguiente tabla, se detalla dónde se genera el impacto de cada aspecto y las limitaciones que la organización puede tener para influir externamente.

ASPECTO MATERIAL [G4-19]	IMPACTO INTERNO [G4-20]	IMPACTO EXTERNO [G4-21]	LIMITACIONES PARA OBTENER IMPACTOS EXTERNOS [G4-21]	MEMORIA ANTERIOR, CAMBIOS [G4-23]
Satisfacción de clientes *(Etiquetado de los productos y servicios)*		X	—	
Diversidad e igualdad de oportunidades *(PI-personal interno)*	X	X	—	
Cumplimiento regulatorio de productos		X		
Trabajo infantil	X	X		
Trabajo forzoso	X	X		
Empleo *(PI)*	X			
Evaluación de las usuarias en cuanto a prácticas de trabajo y salud y seguridad ocupacional	X	X		
Prácticas de adquisición	X	X		
Empleo *(Colaboradores)*	X	X		
Capacitación y educación *(PI)*	X			
No discriminación *(Incluye inclusión de personas con discapacidad)*	X	X		
Capacidad de generar empleo y primer empleo *(Impactos económicos indirectos)*		X		
Lucha contra la corrupción	X	X		
Salud y seguridad ocupacional *(PI)*	X		—	
Libertad de asociación y negociación colectiva	X	X	—	

- Abordado en el reporte 2014
- Sólo se puede influir y controlar
- Sólo se puede influir de manera limitada
- Sólo se puede influir de manera limitada a la industria

Grupos de interés: contacto y participación

[G4-24] [G4-25]

Los siguientes son nuestros principales grupos de interés:

- Colaboradores
- Gobiernos
- Sindicatos
- Empleados
- Clientes
- Accionistas / Dirección
- Sociedad / Comunidad

La selección de las partes interesadas es efectuada por nuestra Dirección Ejecutiva en conjunto con la Gerencia de Public Affairs y Sostenibilidad.
Los grupos de interés se seleccionan considerando tanto el impacto de la parte interesada en la compañía, como el impacto de la compañía en la parte interesada, y en base al marco de sostenibilidad de Randstad y los intereses estratégicos de la organización.

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.

PARTE INTERESADA	MECANISMOS DE DIÁLOGO
Accionistas / Dirección	Reportes de sostenibilidad Reuniones con la Gerencia de Desarrollo Sostenible Encuesta online sobre asuntos materiales
Sociedad	Programas RSE
Comunidad	Programas de voluntariado Reporte de Sostenibilidad Encuesta online sobre asuntos materiales a ONGs, instituciones educativas, asociaciones y gobierno Web Redes Sociales
Clientes	Encuestas de satisfacción de clientes Web Newsletter de Clientes Reportes de sostenibilidad Encuesta online sobre asuntos materiales Desayuno de presentación del Reporte de Sostenibilidad
Empleados / Personal interno o corporativo	Capacitaciones Newsletter Corporativo Intranet Evaluación del desempeño Encuesta de satisfacción Programas de voluntariado Reportes de Sostenibilidad Encuesta online sobre asuntos materiales a empleados
Colaboradores	Reporte de Sostenibilidad Extranet Encuesta online sobre asuntos materiales a colaboradores y a sindicatos
Proveedores	Encuesta online sobre asuntos materiales Reporte de Sostenibilidad Evaluación de proveedores

Tabla GRI e informe de evaluación externo

Informe de evaluación externo, Al Directorio de RANDSTAD

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Sustentabilidad, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015 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 Sustentabilidad 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 por 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 sostenibilidad 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 2015 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 2016

Crowe Horwath.

CP Marcelo Navone
- Socio

Contenidos básicos generales

	Contenidos básicos generales	Páginas / 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	62	
	Perfil de organización			
G4-3	Nombre de la organización.	10	62	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	74	62	
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	64	62	
G4-6	Países en los que opera la organización.	El presente reporte alcanza a las operaciones de Randstad en Argentina.	62	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	10	62	
G4-8	Mercados servidos.	13	62	
G4-9	Dimensiones de la organización.	10	62	
G4-10	Desglose de empleados de la organización.	28-29	62	Principio 6
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	26; 30	62	Principio 3
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	55	62	

	Contenidos básicos generales	Páginas / respuesta	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
	Perfil de organización			
G4-13	Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro de la organización.	Durante 2015 no se identifican cambios significativos en el tamaño, la estructura, la composición accionaria o la cadena de suministro de la organización.		
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.	*47; 48; 50*	*62*	
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	*51*	*62*	
	Aspectos materiales y cobertura			
G4-17	Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	*10*	*62*	
G4-18	Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	*57-58*	*62*	

	Contenidos básicos generales	Páginas / respuesta	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
G4-19	Listado de aspectos materiales.	*59*	*62*	
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	*59*	*62*	
G4-21	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	*59*	*62*	
G4-22	Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	No se identifican cambios significativos respecto a información de memorias anteriores.		
G4-23	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	*59*		
	Participación de los grupos de interés			
G4-24	Listado de los grupos de interés vinculados a la organización.	*60*		
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	*60*		
G4-26	Descripción de los enfoques adoptados para la participación de los grupos de interés.	*57; 60*		
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.	*57*		

	Contenidos básicos generales	Páginas / respuesta	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
	Perfil de la memoria			
G4-28	Período objeto de la memoria.	1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015.	62	
G4-29	Fecha de la última memoria.	El último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre de 2014.	62	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias.	Anual.	62	
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	74		
G4-32	Opciones de conformidad con la guía que ha elegido la organización, índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de verificación externa.	62-73		
G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	73		
	Gobierno			
G4-34	Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	14	62	
	Ética e integridad			
G4-56	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	12;15-16	62	Principio 10
G4-58	Mecanismos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas.	53	62	Principio 10

Contenidos básicos específicos

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
	Categoría: Economía					
	Prácticas de adquisición					
GR-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	55			62	
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	55			62	
	Categoría: Desempeño ambiental					
	Empleo					
-	Principios ambientales del PG.	16	No surgieron aspectos ambientales en el análisis de materialidad según **GRI G4**.			Principio 6, 7 y 8

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Categoría: Desempeño social						
Subcategoría: Prácticas laborales y trabajo digno						
Empleo						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	23; 30; 32; 38			62	Principio 6
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados.	25; 33-36			62	
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa.	23; 31			62	
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	37			62	Principio 6
Salud y seguridad en el trabajo						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	26; 60			62	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados.	38			62	

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Capacitación y educación						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	38-40			62	Principio 6
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado.	41			62	
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua.	40			62	
G4-LA11	Empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño.	42			62	Principio 6
Diversidad e igualdad de oportunidades						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	38; 42			62	Principio 6
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla.	43; 44			62	
No discriminación						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	15; 42; 47			62	Principio 6
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	44			62	

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Subcategoría: Derechos Humanos						
Libertad de asociación y negociación colectiva						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	23			62	Principio 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.				62	
PROPIOS	Porcentaje de colaboradores/empleados que pertenecen a un sindicato.	26			62	
Categoría: Desempeño social						
Subcategoría: Derechos Humanos						
Trabajo infantil						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	48			62	Principio 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.	48-49			62	

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Trabajo forzoso						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	48			62	Principio 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.	49			62	
Subcategoría: Sociedad						
Lucha contra la corrupción						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	53- 54			62	Principio 10
G4-SO3	Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	54			62	
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	54			62	
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	54			62	

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Subcategoría: Responsabilidad sobre productos						
Etiquetado de los productos y servicios						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	19			62	
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	20-21			62	
Cumplimiento regulatorio						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	53-54			62	
G4-PR9	Multas por incumplimiento de la normativa en relación con productos y servicios.	54			62	
Subcategoría: Otros aspectos materiales						
Evaluación de las prácticas laborales de las usuarias						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	26			62	
PROPIO	Tasa de Accidentalidad.	26			62	

	Aspectos materiales: enfoque de gestión e indicadores	Páginas / respuesta	Información omitida	Razones por omisión	Verificación externa	Pacto global de las Naciones Unidas
Incidencia en la generación de empleo y primer empleo						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	46			62	
PROPIO	Medidas tomadas para contribuir a la generación de empleo y primer empleo.	46			62	Principio 6
Inclusión laboral de personas con discapacidad.						
G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	15; 42; 51			62	Principio 6
PROPIO	Medidas tomadas para la inclusión de personas con discapacidad.	44			62	

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

www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf

[G4-3; G4-5; G4-6; G4-28; G4-29; G4-30, G4-32; G4-31]

-Organización: Randstad Argentina.
-Alcance geográfico: Operaciones de Randstad en Argentina.
-Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina.
-Ciclo de presentación: Anual; el último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre de 2014.
-Período reportado: 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015.
-Lineamientos: conforme a la versión esencial de la guía G4 de GRI (Global Reporting Initiative).

Por cualquier comentario o consulta respecto de los contenidos de este reporte, contactar a:

Jorge Figueroa

Director de Public Affairs & Sostenibilidad

jfigueroa@randstad.com.ar
+54 (0341) 410-5100

Para mayor información acerca del 7° Reporte de Sostenibilidad o consultar nuestros reportes anteriores, lo invitamos a visitar:

www.randstad.com.ar/quienes-somos/sustentabilidad/reporte-social

[G4-31]