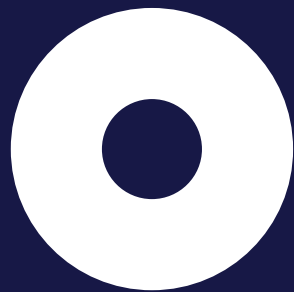
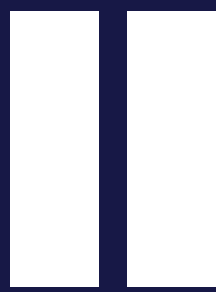
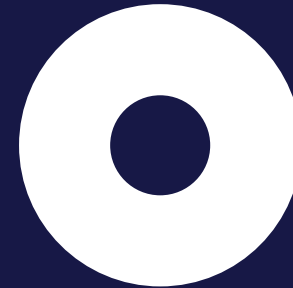
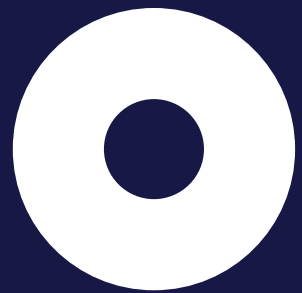




reporte de sostenibilidad



2018.



 randstad

contenido.

04. nuestro compromiso con la construcción del mundo del trabajo

06. acerca de Randstad

11. gobierno corporativo

14. sostenibilidad en Randstad

nuestra gestión de sostenibilidad en:

16. clientes

17. candidatos y colaboradores

18. empleados

23. nuestra sociedad

26. fundamentos de sostenibilidad

27. nuestro compromiso con la ética y transparencia

30. proceso de elaboración del reporte

37. informe de evaluación externo



carta del CEO.



Andrea Ávila

CEO de Randstad para Argentina y Uruguay

Durante 2018, Argentina fue anfitrión del G20, el principal espacio de deliberación política y económica del mundo. Acompañando este acontecimiento de relevancia internacional, el “Business 20”, o B20, la voz del sector privado de la comunidad del G20, abordó los desafíos y prioridades globales definidos por los países del G20 mediante la creación de un sólido consenso entre los líderes empresariales.

Como referentes en el mundo del trabajo, en Randstad asumimos el compromiso de colaborar, en nuestro rol de Co-Chair de la Task Force de Empleo & Educación del B20, para acercar la voz de la comunidad de negocios en el debate sobre los desafíos de la educación y el empleo en la agenda de la cumbre de líderes del G20.

En el marco de esa participación institucional, trabajamos activamente en las diferentes instancias de la Task Force, con la premisa de aportar nuestra visión para que la empleabilidad se integre como un componente clave de los sistemas educativos para evitar desajustes en el mercado laboral. Estamos convencidos que la educación debe seguir las tendencias del empleo para asegurar el desarrollo de las habilidades adecuadas para la fuerza de trabajo del futuro.

Estamos dejando atrás una era en la que la formación se estructuraba en un determinado período y a una determinada edad, para que luego, con lo aprendido, las personas desarrollaran su profesión por el resto de sus vidas. En el marco del debate de propuestas que la Task Force de Empleo y Educación del B20 elevó a los líderes del G20, surge como central todo lo vinculado a la actualización de los sistemas educativos para alinearlos con las necesidades del mercado laboral del mañana y la promoción y apoyo del aprendizaje permanente a cualquier edad.

“nuestro compromiso con la construcción del mundo del trabajo.”

Tomando en cuenta que la vida media de las habilidades hoy en día no supera los 5 años y que las nuevas formas de adquirir conocimiento desafían a los sistemas educativos tradicionales, el aprendizaje permanente surge como respuesta a la incertidumbre que plantean la transformación digital y su impacto en el mundo del trabajo.

En este contexto, la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades de forma permanente resulta en que la empleabilidad de las personas ya no depende tanto de lo que se sabe, de lo que se aprendió en el pasado, sino del potencial que tienen para adquirir nuevos conocimientos todo el tiempo.

Las conclusiones que ha dejado el enriquecedor debate en el marco del G20 hablan a las claras del tremendo desafío que tenemos por delante quienes trabajamos activamente en el campo del empleo y hemos tomado el compromiso de no ser meros espectadores.

Este reporte es también la expresión de ese compromiso que se materializa en una estrategia de negocios alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, buscando incidir positivamente en el logro de las metas 2030.

En las siguientes páginas de nuestro décimo reporte anual de sostenibilidad volcamos nuestros indicadores de gestión con el objetivo de evaluar el impacto que generamos para lograr los resultados económicos que perseguimos.

carta del Director de Public Affairs & Sostenibilidad.



Jorge Carlos Figueroa

Estimados lectores, les presentamos el 10mo Reporte de Sostenibilidad de Randstad, dedicado a presentar nuestro compromiso reflejado en impactos positivos a través de nuestras acciones, actividades y programas que emprendimos durante el año 2018, bajo los lineamientos propuestos por el Global Reporting Initiative (GRI). A su vez, se informa también el progreso basado en los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción y nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estamos convencidos que éste es el camino para conseguir un mundo donde las empresas actúen de forma responsable y generen desarrollo sostenible.

A lo largo de este reporte, les mostraremos la gestión de la sostenibilidad llevada a cabo por Randstad y nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en los puntos 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17, y en los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Los resultados obtenidos en 2018, nos ayuda a plantearnos los siguientes desafíos para el año 2019. Consideramos que nuestra gestión de la sostenibilidad ha madurado en estos diez años, llevándonos a generar impactos positivos a nivel social, económico y ambiental.

	Desafíos 2018	Progreso	Desafíos 2019
Clientes	Implementar "ADN Randstad" en Outsourcing y Professionals y en el público de candidatos y colaboradores.	"ADN Randstad" fue implementada en el Q3 de 2018 y se llevó adelante tanto en clientes como en candidatos de cada uno de los negocios del servicio RPO.	Diferenciarnos de nuestros competidores a través de la venta consultiva y un enfoque holístico como proveedores integrales en servicios de RR.HH.
Candidatos y colaboradores	Desarrollar un sistema integral de seguridad, higiene y salud laboral que incluya a colaboradores y empleados internos.	Durante 2018 se han actualizado procedimientos y se ha hecho una revisión en la Dirección, presentando la nueva norma y su finalidad.	Mejorar la experiencia de nuestros colaboradores con Randstad y aumentar su engagement.
Empleados	Continuar impulsando acciones internas y buenas prácticas que contribuyen a generar un buen clima de trabajo.	Trabajamos en acciones puntuales con áreas específicas, que incluyeron la remodelación de algunos de los espacios de trabajo de nuestra Casa Central y la implementación de sesiones de coaching con los líderes de equipos. A su vez relanzamos el Job Postings para impulsar el cubrimiento de posiciones internas con nuestra gente.	Desarrollar un equipo de alta performance que promueva el desarrollo de nuestros talentos. Continuar impulsando el engagement y productividad entre nuestra gente.
Sociedad	Generar la regionalización de los programas de responsabilidad social para tener un mayor alcance a más provincias argentinas.	Durante el 2018 hemos implementado programas involucrando a 7 sucursales más, lo que implicó un mayor impacto en más personas de diferentes provincias.	Contribuir con darle forma al mundo del trabajo mediante un aumento de la cantidad de impactos a través de nuestros programas de inclusión laboral y equipos más comprometidos.

acerca de Randstad.

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.

Soluciones Randstad S.A.

Rest División Servicios S.A.

Trading Servicios S.A

Interactuamos a través de





Canadá
Estados Unidos
México

Argentina
Brasil
Chile
Uruguay

Andorra
Alemania

Bélgica
Dinamarca
España
Francia
Grecia
Hungría
Italia
Luxemburgo
Mónaco
Noruega
Países Bajos

Polonia
Portugal
Reino Unido
República Checa
Eslovaquia
Suecia
Turquía

Angola
Mozambique
China

Hong Kong
Emiratos Árabes
India
Japón
Malasia
Singapur
Sri Lanka
Tailandia

Australia
Nueva Zelanda



nuestro perfil.

Randstad fue creada en 1960 siendo pionera en el sector. Actualmente, somos líderes globales en servicios de Recursos Humanos, proveyendo de nuestros servicios a clientes en más de 39 países. Randstad Holding N.V con sede en Holanda, cotiza en la bolsa de valores de Ámsterdam con el símbolo RAND.AS. Desde 2015, y por cuarto año consecutivo, fue incluida en el Dow Jones Sustainability Index, (DJSI) review, siendo la única empresa proveedora de servicios de recursos humanos incluida en el índice.

Randstad está presente en Argentina desde hace más de 35 años ofreciendo a nuestros clientes y colaboradores una atención personalizada, centrada en las características y particularidades de cada región.



58 años
de experiencia global.



38 países
en el mundo



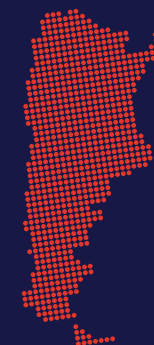
4.826 oficinas
en el mundo



371 empleados
en Argentina



38.820 empleados
internos en el mundo



36 sucursales
en Argentina

nuestra misión y valores.

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. Es por esto que seguimos adhiriéndonos a nuestros valores fundamentales. Los valores que compartimos sirven como una brújula para todos en Randstad, guiando nuestro comportamiento y representando el fundamento de nuestra cultura. Nuestro éxito continuo y nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo se basan en estos valores.

conocer.

Solo podemos promover los intereses de nuestros candidatos, clientes, colaboradores, proveedores, staff y accionistas si conocemos qué los moviliza y cuáles son sus objetivos.

servir.

Nuestro espíritu de servicio nos permite superar los requerimientos de nuestra industria.

confiar.

El compromiso con nuestros grupos de interés se basa en la confianza mutua que nos permite construir relaciones duraderas.

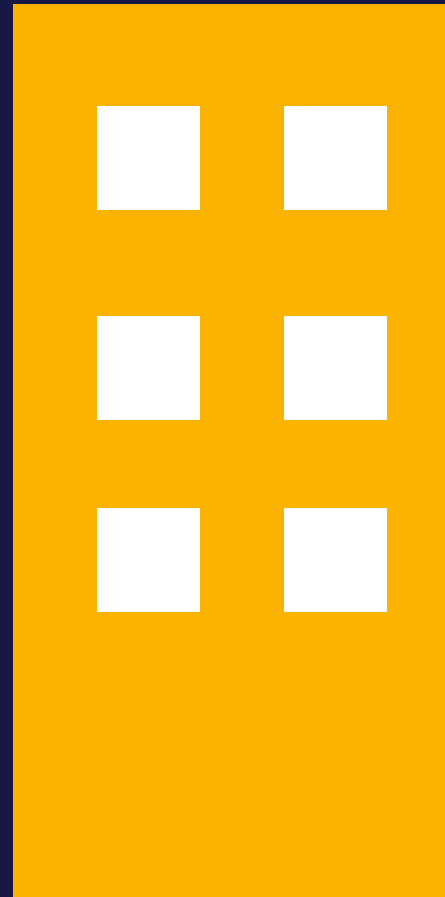
buscar la perfección.

Pretendemos mejorar e innovar nuestros procesos para satisfacer a nuestros clientes y colaboradores.

promover todos los intereses simultáneamente.

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

nuestras sucursales



Gran Buenos Aires y Capital Federal

Alsina	Morón
Avellaneda	Pilar
Bahía Blanca	San Isidro
Campana	San Miguel
Capital Federal	San Nicolás
La Plata	Professionals CABA
Mar del Plata	Professionals Vicente López

Litoral

Rosario Centro
Rosario Sur
Rafaela
San Lorenzo
Santa Fe
Venado Tuerto

Centro y Cuyo

Córdoba
San Francisco
Mendoza
Luján de Cuyo
San Luis
Villa Mercedes
San Juan

Norte

Resistencia
Salta
San Miguel de Tucumán

Sur

Comodoro Rivadavia
Añelo
Cutral Co
Neuquén
Rincón de los Sauces
Catriel

nuestros servicios.

En Randstad, tenemos una solución para cada necesidad de nuestros clientes. Gracias a nuestra experiencia nos hemos convertido en líderes en los siguientes mercados: Agroindustrial | Automotriz | Consultoría | Consumo Masivo | Laboratorio | Manufactura | Medios & Telecomunicaciones | Metalurgia | Minería | Petroquímica | Seguridad Privada | Transporte & Logística

Staffing.

Desde nuestro origen, hace más de 55 años, nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, posiciones permanentes y dotaciones de gran volumen. 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.

Buscamos y seleccionamos toda la gama de posiciones de alto rendimiento. Nos especializamos en Sales & Marketing, Finance & Administration y en Engineering & IT.

Outsourcing.

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 Sales & Trade Marketing, Agronegocios y Soluciones de Productividad.

Inhouse services.

Brindamos 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. Además, brindamos el servicio on site, dentro de los mismos espacios de trabajo, a fin de customizar procesos con relación a las necesidades específicas de nuestros clientes.

Recruitment process outsourcing.

Cientos de clientes en todo el mundo confían en nuestra experiencia para externalizar con nosotros sus procesos de reclutamiento y selección de talento.

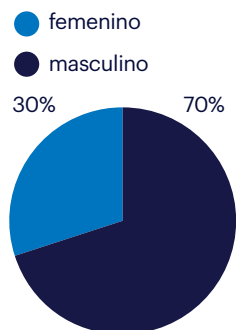


gobierno corporativo en Randstad.

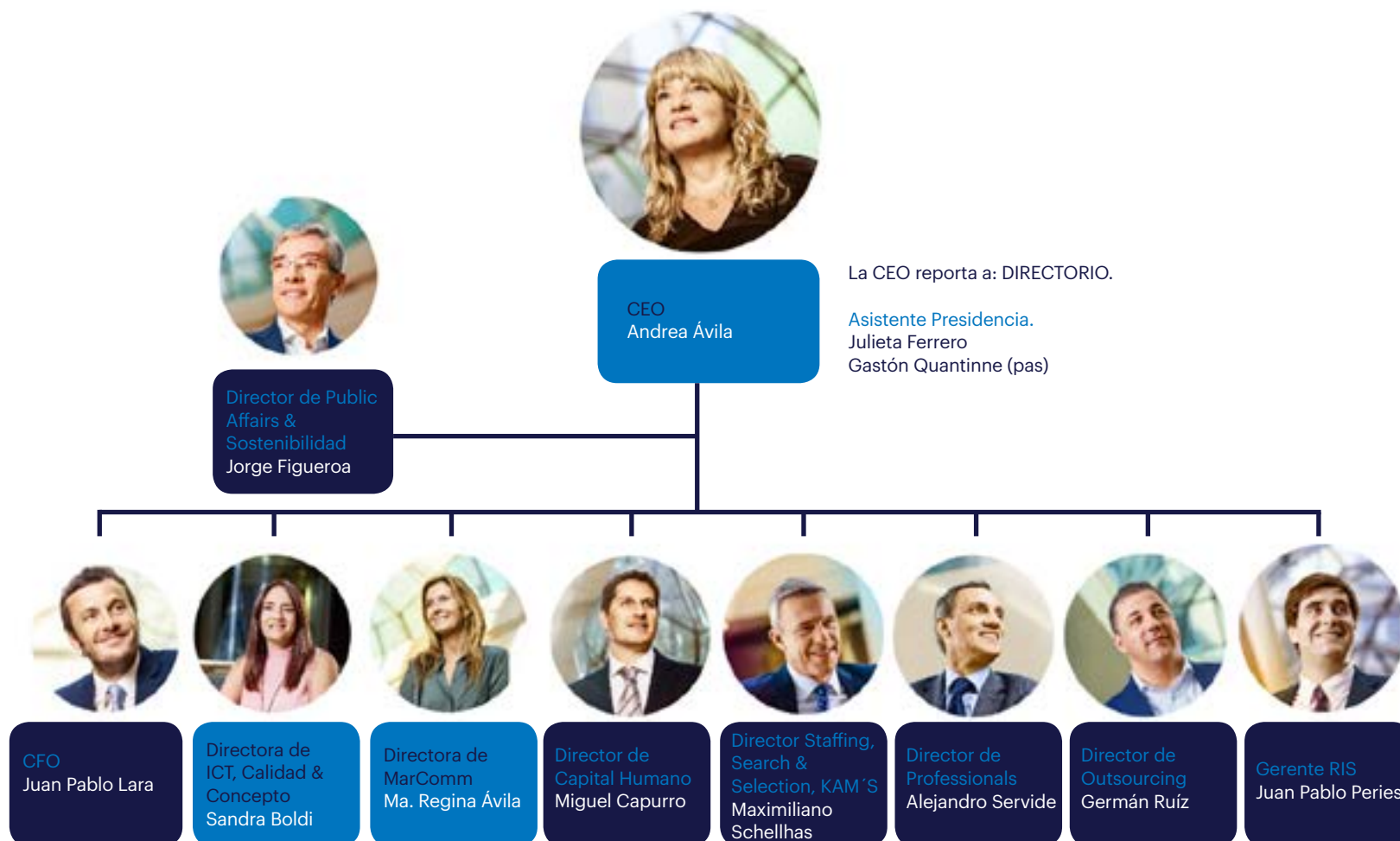
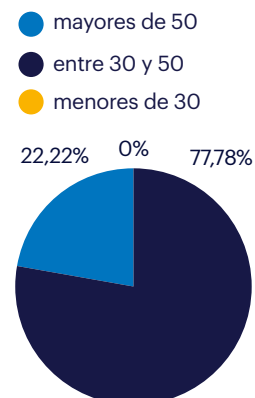
nuestro gobierno.

El equipo de management de Randstad Argentina, responsable de la toma de decisiones económicas, ambientales y sociales de la compañía.

diversidad de dotación en órganos de gobierno.



grupo etario en órganos de gobierno.





nuestra CEO en el Top 25 de líderes de Staffing en Latinoamérica.

Staffing Industry Analysts premia a los 25 líderes más influyentes del sector de Staffing en América Latina de 2019.

Por segundo año consecutivo nuestra CEO, Andrea Ávila, fue incluida en el Top 25 de líderes de Staffing en Latinoamérica.

El ranking surge con el objetivo de dar a conocer a todo el mundo, el enorme potencial que tiene la región de Latinoamérica y reconocer a los líderes que están llevando adelante con éxito el negocio de Staffing en Latinoamérica.

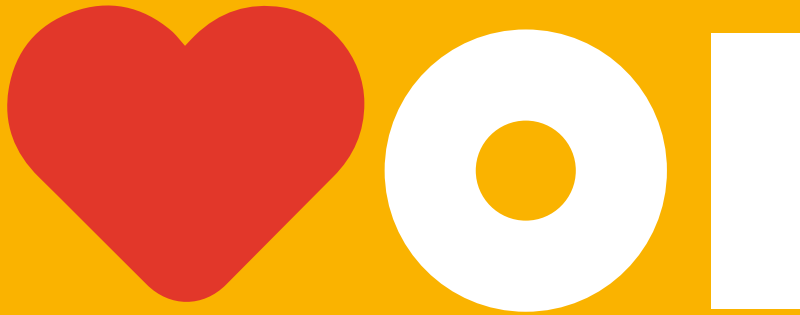


Podés mirar el Ranking completo.

[Click aquí](#)

nuestras políticas.

Principios empresariales	Código de ética	Reporte de irregularidades
Proyectan un mensaje positivo, nos sirven de guía para cumplir los valores fundamentales y asegurar que las necesidades del sector en el que trabajamos y nuestra conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí.	Ratificamos nuestro fuerte compromiso con el desempeño de los valores: honestidad, compromiso, ética, integridad, respeto y responsabilidad	Establecimos un “Procedimiento para el Reporte de Irregularidades”, tomando dentro de este marco: actividades ilegales, acciones que atenten contra la salud y seguridad de los empleados o compañía, infracciones de cualquier política corporativa o comportamiento inapropiado.
Derecho a la competencia	Sobornos, regalos y hospitalidad	Medio ambiente
La Política de Cumplimiento a las leyes de competencia, nos proporciona, a todas las empresas del Grupo Randstad, directivas sobre las normas de competencia, las conductas que pueden estar prohibidas por tales normas y las medidas que se deberían adoptar si un empleado tiene dudas con relación a posibles infracciones.	Busca establecer claramente nuestra actitud ante sobornos, dar y recibir regalos y/o hospitalidad. Nuestros empleados tienen prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de regalo u hospitalidad que pueda resultar como inusualmente generoso, o que aparente generar una influencia indebida.	De aplicación en todas las oficinas de Randstad, la Política de Medio Ambiente vincula la gestión de los servicios que brinda con nuestra responsabilidad en el cuidado del ambiente y reducción de nuestra huella de carbono.
Discriminación, intimidación y acoso	Protección de datos	Higiene y seguridad en el trabajo
Aquí no toleramos la discriminación, la intimidación ni el acoso hacia o entre los empleados del grupo. Así como tampoco la discriminación, intimidación ni el acoso hacia sus empleados por parte de los clientes y proveedores.	Nos aseguramos de que los datos personales que manejamos sean obtenidos y tratados de forma legal, y sean utilizados exclusivamente para la finalidad para la cual fueron obtenidos. Tomamos las medidas necesarias para garantizar su seguridad y confidencialidad.	Nuestro Departamento de Higiene & Seguridad tiene por objeto proteger la salud, seguridad y bienestar de nuestro personal interno y colaboradores.



sostenibilidad en Randstad.

Adherimos al concepto de la sostenibilidad como la relación ética y honesta de la compañía con todos nuestros grupos de interés con los que nos vinculamos. Asimismo, incorporamos en nuestros lineamientos de gestión objetivos empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, buscando preservar los recursos naturales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promocionando la reducción de las desigualdades sociales.



adhesión a compromisos internacionales.

En Randstad realizamos una gestión alineada a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, seleccionando los que son prioritarios para nuestra gestión:



Nuestro compromiso con los ODS se manifiesta en la adhesión y vínculo activo con los principios éticos declarados por el Pacto Global de las Naciones Unidas, relacionados con el respeto de los derechos humanos, prácticas laborales, la protección del medio ambiente y la anticorrupción, desde diferentes ámbitos locales, provinciales, nacionales y regionales. Sobre estos principios se basa nuestra gestión de la sostenibilidad, integrándolos así, a nuestra cultura organizacional.

ODS	Eje Randstad	Estrategia
	Inclusión Social a través del Empleo	Inclusión de grupos de más difícil inserción laboral (migrantes, refugiados, personas con discapacidad, pueblos originarios, jóvenes en riesgo social, mayores de 45 años), intermediación laboral articulada, talleres inclusión laboral e ingreso al mundo del Empleo
	Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	Intervenciones comunitarias: Jardines de Cosecha, difusión de la temática y los compromisos y mesas de trabajo multisectoriales.
	Programa de Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer	Mediciones internas, difusión interna y externa, revisión de nuestras políticas de no discriminación en el empleo.
	Plan de reducción de riesgos	Gestión de riesgos de indicadores clave para la calidad del empleo (Índices de accidentes, penalidades, alta rotación y ABM).
	Cuidado del Ambiente	Campañas de sensibilización en el uso eficiente de recursos. Medición interna de consumos.
	Articulación Público Privada para Desarrollo de Programas	Alianzas intersectoriales para el dictado del "Taller de búsqueda de empleo" y desarrollo de programas de inclusión laboral.

nuestra gestión de sostenibilidad en clientes.

Cada empresa es única y requiere atención a medida para obtener resultados óptimos, consecuentemente, ponemos esfuerzo y pasión para poder ofrecer soluciones únicas.

Es por esto que en el año 2016 surge ADN Randstad, transformándose en la esencia de nuestra cultura, basada en el aprendizaje constante de la experiencia de nuestros clientes, lo que nos permite trabajar duro para estar a la altura de sus requerimientos.

ADN Randstad es un sistema de medición que permite conocer el grado de recomendación de nuestros clientes. La metodología utilizada mundialmente es conocida como NPS (Net Promoter Score), mediante la cual, se pudo percibir una mejora en la percepción de los servicios por parte del cliente al contactarlos en forma sistemática 4 veces en el año a través de encuestas telefónicas. Esto permitió evaluar el nivel de recomendación del servicio y accionar rápidamente frente a los desvíos, colocando la experiencia del cliente como "centro" de la toma de decisiones. Los atributos más destacados fueron la atención personalizada y fluida, el profesionalismo y seriedad y la gran responsabilidad.

www.randstad.com.ar/adn

Durante 2018, se lanzaron nuevas mediciones ADN para abarcar la totalidad de líneas de negocios y sus públicos objetivos: clientes, candidatos y colaboradores. Los resultados de nuestra encuesta anualizada de NPS para los clientes fue:

2018	NPS	muestra
clientes	51%	1633

Procesos eficientes para clientes satisfechos

En Randstad contamos con un Sistema de Gestión certificado según la norma internacional ISO 9001:2015 para nuestro servicio de tercerizaciones y provisión de personal eventual² [1], otorgado por IRAM³, con el fin de asegurar un mayor enfoque en la gestión de nuestros riesgos y oportunidades

Randstad Employer Brand Research

www.randstad.com.ar/employer-branding

Como todos los años, realizamos la edición 2018 del Randstad Employer Brand Research (conocido como Randstad Award hasta 2016), un estudio independiente sobre employer branding. El Randstad Employer Brand Research es completo e inclusivo, realizado en base a la opinión de más de 160.000 encuestados en 30 países. En la última premiación, Aerolíneas Argentinas fue la empresa preferida entre las 4.230 personas que participaron de la encuesta en el país. A su vez, Hewlett Packard Enterprise, Arcor, Toyota y PeCom completan el listado de las empresas más atractivas para trabajar

elegidas por los argentinos.

Avance de las nuevas tecnologías <http://bit.ly/randstad-informe-avance-de-la-tecnologia>

En el marco del B20⁴, Randstad ha participado de diversos eventos con el objetivo de ser protagonista y referente en el debate del futuro del trabajo, demostrando nuestro compromiso con los desafíos que enfrenta una población mundial en constante crecimiento.

La compañía presentó los resultados de un estudio a 494 empresas sobre el impacto del avance de la tecnología en el empleo y la gestión del talento realizada a microempresas, PyMEs y grandes compañías de Argentina. Del mismo surge que, si bien el crecimiento tecnológico tuvo un impacto neutro sobre la generación de nuevos puestos de trabajo y sobre la necesidad de reducción de horas trabajadas, sí tuvo un impacto relevante en la necesidad de las empresas de reasignar recursos humanos a nuevas tareas.

“En el debate mundial con final abierto, en el que se analiza si el impacto del avance de la tecnología y de la digitalización de la economía en el empleo va a reducir los puestos de trabajo o los incrementará, donde no hay dudas es en la necesidad de reconvertir las capacidades y habilidades de la fuerza de trabajo, algo que representa un desafío tanto para las empresas y los estados, como para las personas”, afirmó Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay.

¹ Metodología NPS: Net Promoter Score es una herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de una empresa basándose en sus recomendaciones.

² Alcances: Servicio de provisión de personal eventual comprendiendo la Comercialización, Selección, Contratación y Administración del Personal conforme a lo requerido por el Cliente. Servicio de tercerizaciones comprendiendo la Comercialización, Reclutamiento, Selección y Administración de Nómina conforme a lo requerido por el Cliente.

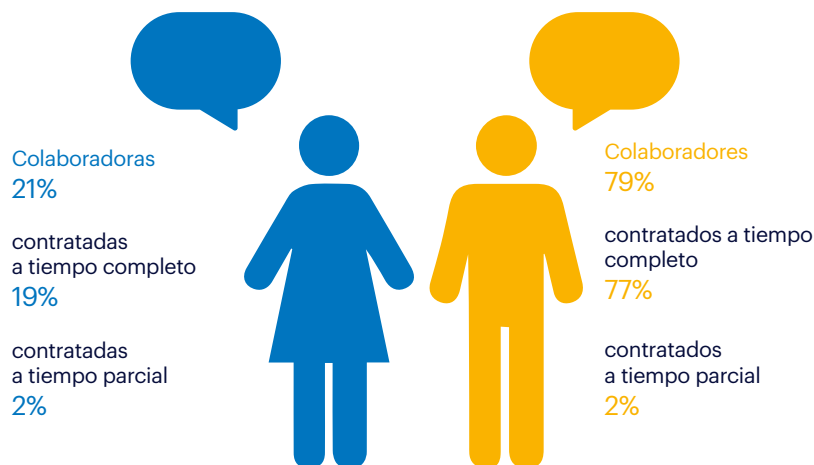
³ Instituto Argentino de Normalización y Certificación.

⁴ Business 20 Argentina, también conocido como B20. Surge en agosto de 2017 como un grupo representante de la comunidad de negocios local del G20, la cumbre política más importante del mundo.

nuestra gestión de sostenibilidad en

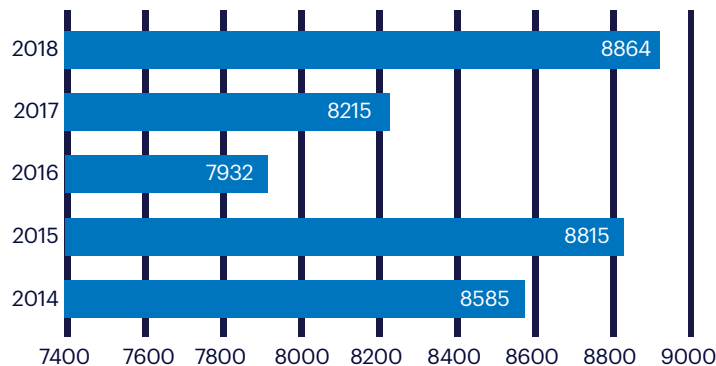
candidatos y colaboradores.

Nuestros colaboradores son aquellos trabajadores que contratamos para realizar su trabajo dentro de un tercero.



Nuestros principales indicadores de empleo

Contratamos a 8864 colaboradores externos en promedio por semana. Esto implica un aumento de 649 colaboradores externos promedio por semana respecto de 2017.



Contratamos a 21508 colaboradores externos.

Durante 2018, se lanzaron nuevas mediciones ADN para abarcar la totalidad de líneas de negocios y sus públicos objetivos: clientes, candidatos y colaboradores.

Los resultados de nuestra encuesta de NPS⁵ (net promoter score) para los candidatos fue:

2018	NPS	muestra
candidatos	51%	1038

Los resultados de nuestra encuesta de NPS⁶ (net promoter score) para los colaboradores fue:

2018	NPS	muestra
colaboradores	62%	1835

www.randstad.com.ar/adn/

Comité de Seguridad

El Comité de Seguridad y Salud es un organismo que asegura la representación de los trabajadores en un tema prioritario en la agenda de trabajo. En Casa Central contamos con un comité reglamentado y registrado en la Provincia de Santa Fe, que representa al 90% de los empleados que desarrollan sus actividades allí. Dicho Comité trabaja en la disminución de la siniestralidad de las empresas usuarias y en la mejora de la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno. Los participantes son nuestros asesores de Higiene y Seguridad Laboral y nuestros propios empleados. En los últimos 6 años, registramos una disminución del 47% en nuestra tasa de accidentalidad en nuestros colaboradores.

⁵ Metodología NPS: Net Promoter Score es una herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de una empresa basándose en sus recomendaciones.
⁶ Metodología NPS: Net Promoter Score es una herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de una empresa basándose en sus recomendaciones.

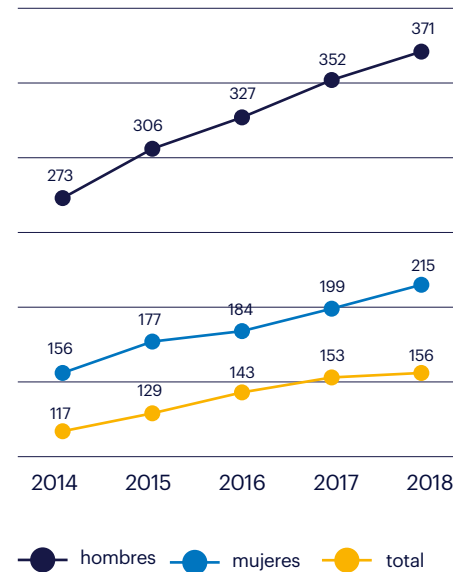




nuestra gestión de sostenibilidad en empleados.

Nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener a las mejores personas, ofreciendo empleos de calidad e igualdad de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres.

Evolución de dotación del personal interno.



Nuestra dotación interna muestra una evolución de crecimiento acompañada por el crecimiento del mercado y de las dotaciones de colaboradores externos a administrar, así como de las bases de candidatos y búsquedas a gestionar. Además, como fue mencionado anteriormente, nos enfocamos en ofrecer empleos de calidad e igual de oportunidades

Empleadas

Contrato por tiempo indeterminado
197

Contrato eventual
18

Contrato a tiempo completo
201

Contrato a tiempo parcial
14



Empleados

Contrato por tiempo indeterminado
141

Contrato eventual
15

Contrato a tiempo completo
145

Contrato a tiempo parcial
11

entre hombres y mujeres. Nuestro compromiso logró que durante el 2018 se mantenga un adecuado balance de género.

En cuanto a la modalidad contractual y jornada laboral, 338 empleados trabajan en Randstad por tiempo indeterminado, 33 personas trabajan con contratos a tiempo determinado, que en su mayoría es a tiempo completo, siendo sólo 25 empleados (6.73%) los que trabajan con contratos a tiempo parcial.

93,8% trabaja full time
7% de nuestro personal interno está comprendido en convenio colectivo de trabajo.

Empleados por contrato laboral y región:

Región	Contrato por tiempo indeterminado	Contrato por tiempo determinado	Total
Región Centro, Cuyo y NOA	48	2	50
Región GBA	120	10	130
Región Litoral	151	16	167
Región Sur	19	5	24
Total general	338	33	371

Bienestar laboral

El compromiso de nuestros empleados es fundamental para ofrecer un servicio de excelencia a nuestros clientes.

Bajo esta premisa, desarrollamos una serie de políticas y acciones destinadas a todos los empleados directos desde el día de su ingreso. Esto nos permite mantenernos comunicados y comprometidos y, a la vez, mantener el equilibrio entre nuestra vida profesional y personal.

Nuestros beneficios pueden ser organizados en las siguientes categorías:

Fechas especiales, regalos especiales.

- Aniversarios: presente especial para los empleados que cumplen 1, 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Compañía.
- Día de cumpleaños: se entrega un obsequio por parte de la empresa y se ofrece un día libre para festejarlo.
- Matrimonio: aquellos empleados que contraen matrimonio reciben un obsequio para festejar esa alegría.

Flexitime

- Día Randstad: se otorga un día al año para realizar trámites o gestiones personales.
- Viernes "Early Check Out": se otorgan cuatro viernes al año para retirarse a las 13hs, previamente coordinado con el jefe del sector.

Vida familiar

- Randstad Kids: en el mes del día del niño, todos los papás y mamás reciben a los niños en la oficina para festejar su día.
- ¡Bienvenida la cigüeña!: con la llegada del

bebé, los padres reciben el kit de nacimiento de Randstad.

- Licencia por paternidad extendida: se extendió la licencia por el nacimiento de un hijo a 21 días con goce de sueldo, logrando una distribución más equitativa entre los padres en los primeros días del cuidado del recién nacido
- Vuelta al cole: todos los empleados que tengan hijos en edad escolar reciben un kit con útiles escolares para volver al cole con todo. Además, se otorgan permisos especiales durante el período de adaptación, en fechas y eventos escolares especiales.
- Día del Padre/Madre: para celebrar este día los papás gozan de medio día libre en el mes de junio y las mamás en el mes de octubre respectivamente.

Bienestar y salud

- Vacuna antigripal: el personal accede a la vacunación en su lugar de trabajo al inicio de la temporada invernal.
- Medicina Prepaga: para todo el personal y su grupo familiar.

Shoppinh y esparcimiento

- Elegancia Randstad: una vez al año se entrega a todo el personal un reconocimiento para la compra de indumentaria para la oficina.

Semana Out of Office en la ciudad de origen

- Los empleados que desarrollen sus actividades diarias en otras sucursales distantes de su ciudad de origen en más de 500 Km, podrán gozar del beneficio de trabajar en la sucursal de su ciudad de origen una semana por trimestre.

Satisfacción de los empleados

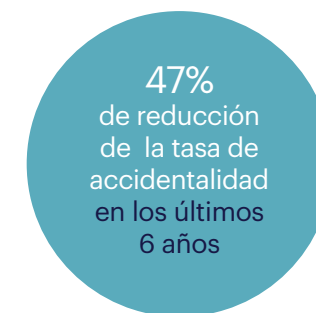
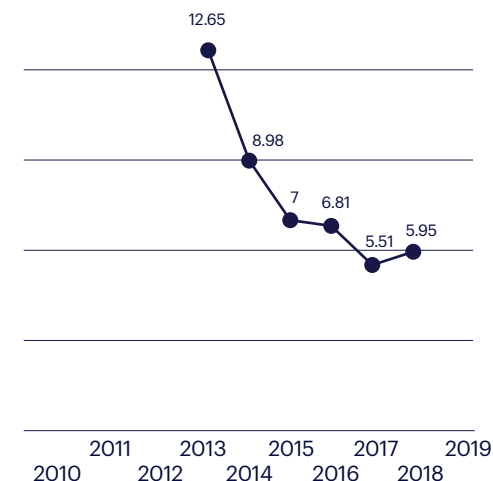
En Randstad realizamos anualmente una encuesta de satisfacción a todos nuestros empleados llamada Randstad In Touch. La misma está diseñada para evaluar el nivel de satisfacción con la empresa y el compromiso, factor fundamental en el éxito de nuestro negocio. Algunos ejes que se miden son: motivación, condiciones de trabajo, desarrollo, capacitación, organización, compensaciones y beneficios, entre otros. La encuesta se realizó durante octubre de 2018, teniendo una participación del 96% de los empleados (364 colaboradores) y los resultados son:

Great People Survey	
85% de satisfacción	96% de participación
11 puntos por encima del 2017	igual que el 2017
Surgieron como oportunidades de mejora: Importancia. Justicia. Recompensa	Fueron los atributos más valorados: Misión. Estrategia. Ayuda.

Salud y seguridad de nuestros empleados

Nuestro compromiso con la salud y seguridad de colaboradores es fundamental para la sostenibilidad y calidad de los servicios que brindamos a nuestros clientes. Constantemente nos esforzamos para alcanzar altos estándares de salud, seguridad e higiene. Tal es así, que, desde el año 2013, hemos logrado reducir en un 47% nuestra tasa de accidentalidad.

Nuestros clientes valoran nuestra gestión y saben que, desde el primer día de trabajo, capacitamos a todos y cada uno de nuestros colaboradores para que conozcan las medidas y precauciones necesarias para preservar su propia salud y seguridad y la de sus colegas de trabajo.



En todo el 2018, hubo 3 incidentes laborales

Principales indicadores de gestión

Número y tasa de nuevas contrataciones

Logramos atraer a los mejores talentos del mercado laboral. Nuestra tasa de nuevas contrataciones es del 30.5%.

Según Región	F	%	M	%	Total general	%
Región Centro Cuyo	8	38.1%	0	0.0%	8	23.5%
Región GBA	19	38.0%	10	27.0%	10	33.3%
Región GBA Norte	8	34.6%	2	28.6%	10	34.5%
Región GBA Sur	3	37.5%	3	50.0%	6	42.9%
Región Litoral	25	27.2%	20	26.7%	45	26.9%
Región NOA	2	28.6%	0	0.0%	2	12.5%
Región Sur	6	40.0%	7	77.8%	13	54.2%
Total general	71	33.0%	42	26.9%	113	30.5%

Según Rango Etario	F	%	M	%	Total general	%
Menores de 30	41	53.9%	18	40.0%	59	48.8%
Entre 30 y 50	30	23.1%	24	23.8%	54	23.4%
Mayores de 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total general	71	33.0%	42	26.9%	113	30.5%

Permiso Parental

Tenemos altos niveles de reincorporación al trabajo y de retención de nuestros empleados tras las licencias por maternidad y paternidad.



Tasa de rotación y dotación total⁷

La tasa de rotación es del 15.1%.

	F	%	M	%	Total general	%
Región Centro Cuyo	4	19.0%	0	0.0%	4	11.8%
Región GBA	9	18.0%	8	21.6%	17	19.5%
Región GBA Norte	1	4.5%	3	42.9%	4	13.8%
Región GBA Sur	0	0.0%	3	50.0%	6	21.4%
Región Litoral	15	16.3%	8	10.7%	23	13.8%
Región NOA	1	14.3%	0	0.0%	1	6.3%
Región Sur	1	6.7%	3	33.3%	4	16.7%
Total general	31	14.4%	25	16.0%	56	15.1%

	F	%	M	%	Total general	%
Menores de 30	19	14.62%	20	19.8%	39	32.2%
Entre 30 y 50	3	33.33%	0	0.0%	3	1.3%
Mayores de 50	9	11.84%	5	11.11%	14	73.7%
Total general	31	14.42%	25	16.03%	56	15.1%

Licencias por maternidad y paternidad

	Mujeres	Hombres	Total
Con derecho a la licencia	8	5	13
Que ejercieron el derecho	8	5	13
Regresaron a trabajar luego de la licencia	8	5	13
Continuaron trabajando luego de los 12 meses de gozada la licencia	7	5	12

Diversidad e igualdad de oportunidades

En Randstad promovimos la equidad de género en el ambiente corporativo. La diversidad trae calidad, elemento imprescindible para la buena gestión de los procesos empresariales. Es por esto que desde Randstad, adherimos al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 "Igualdad de Género".

Nos comprometemos a desarrollar políticas activas que se manifiesten la igualdad de posibilidades para todas las personas, respetando su identidad de género en todas las instancias de los procesos de Capital Humano, así como prevenir el hostigamiento sexual o laboral y la discriminación.

Para una adecuada implementación, desarrollamos un plan integral y orientado a todos los grupos de interés y que contempla todos los aspectos recomendados por Naciones Unidas.

En 2018 no se registraron casos de discriminación.

Plan de equidad de género

Desde el 2016, bajo el liderazgo de la Dirección General, las Direcciones de Capital Humano y de Public Affairs & Desarrollo Sostenible, comenzamos a trabajar en un programa de igualdad de oportunidades con perspectiva de género. El objetivo del mismo es lograr la sustentabilidad de espacios inclusivos, reforzando así el compromiso de la empresa para con hombres y mujeres y con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.

Los principios para el empoderamiento de las mujeres

Los principios para el empoderamiento de las mujeres, elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, están diseñados para orientar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican, ó en su defecto, a crear otras nuevas. En Randstad trabajamos para favorecer el empoderamiento femenino.

Trabajamos por la Inclusión

En Randstad estamos comprometidos con la inclusión de grupos vulnerables. De tal manera que trabajamos con Cilsa para generar oportunidades laborales de calidad para personas con discapacidad para una plena inclusión laboral. En la compañía, se desarrollan profesionalmente 3 personas con discapacidad, lo que representa en 2018 un 0.8% del personal interno.

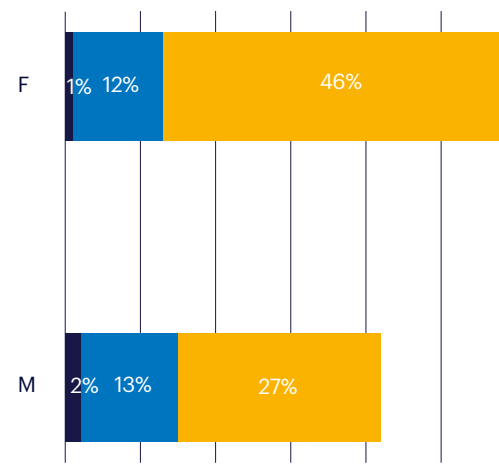
Estamos trabajando para lograr la plena equidad de salarios. Actualmente la brecha salarial oscila entre un 0.71% y un 3.26%, no existiendo diferencias salariales por localización.

Indicadores de diversidad e igualdad de oportunidades:

Grupo etario y categoría profesional



Género y categoría profesional



● personal jerárquico ● mandos medios ● personal de línea

Desarrollo del Capital Humano

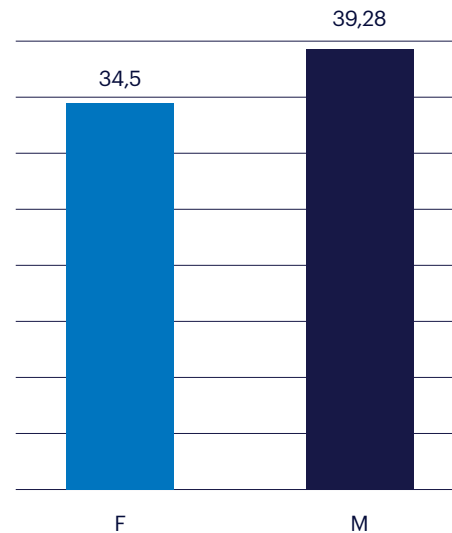
En Randstad buscamos brindar los medios para el desarrollo de las competencias profesionales, con el fin de gestionar eficazmente las tareas que el puesto demanda y lograr en el empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.

Los factores que se consideran al momento de acceder a las promociones se relacionan con la formación realizada, la gestión del propio rol, la aptitud para ejercer ese rol, el resultado de la evaluación del desempeño y el potencial demostrado. Siempre la prioridad la tiene el personal interno ante las vacantes que se presentan.

Algunos de nuestros programas de capacitación y formación:

- Programa de Inducción Corporativa Randstad
- Principios de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Inducción Operativa Randstad
- Basic de Finanzas
- Gestión de las Personas
- Gestión de Riesgos
- Inclusión de Personas con Discapacidad
- "Great conversations"
- Tratamiento sobre relaciones laborales
- Programa de Branch Manager
- Programa de Inglés Corporativo
- Programa de Actualización de Staffing
- Programa Actualización en RISS

Horas promedio de formación por género

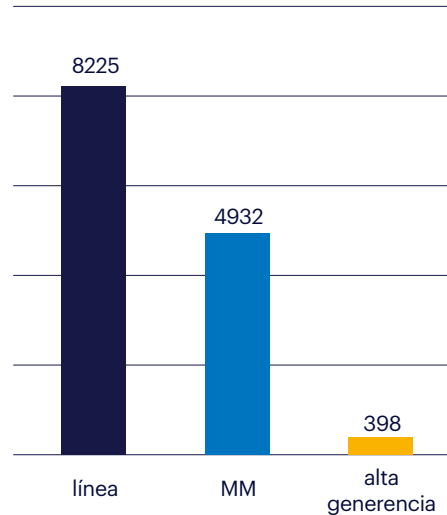


Desarrollo de Jóvenes Profesionales: Empleo Joven

Con el propósito de contribuir al desarrollo de los jóvenes profesionales, contamos con un programa de pasantías rentadas, el cual se lleva adelante a lo largo y ancho del país. Durante 2018 se realizaron 27 convenios de pasantías y participaron las diferentes sucursales y áreas de todo el país. Dentro de estos 27 convenios, 7 pasantes quedaron efectivos y 11 aún se encuentran en periodo de pasantía dentro de Randstad.

Actualmente, integran nuestros equipos jóvenes estudiantes de las carreras de Recursos Humanos, Administración de Empresas, Ingeniería, Economía, Marketing, Comunicación, Contador Público, Psicología, entre otras.

Horas promedio de formación por categoría laboral



La diversidad de carreras nos aporta nuevas miradas y diferentes maneras de ver el negocio.

En Randstad apostamos a relaciones de largo plazo, por esta razón, la mayor parte de los pasantes comparten con nuestros equipos el máximo plazo permitido por ley (hasta 18 meses). En ese tiempo, se trabaja con ellos en un plan de desarrollo profesional y personal, de manera que puedan adquirir durante todo ese tiempo no sólo las herramientas laborales necesarias para desenvolverse profesionalmente en el mundo del trabajo, sino también los valores y actitudes indispensables tanto para el ámbito laboral como para el plano social.

Proceso de Evaluación:

El 100% de la dotación del personal interno recibió su evaluación de desempeño anual en 2018.

Todos nuestros empleados con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa forman parte del proceso de gestión de performance establecido por Randstad Holding. Sucede entre diciembre y febrero de cada año y tiene como fin analizar los resultados de los objetivos fijados y determinar los nuevos objetivos para el año entrante.

Para aquellos que tienen menos de 6 meses de trabajo, se les realiza una evaluación técnica a través de nuestra plataforma de e-learning, una evaluación de su jefe directo y una encuesta de satisfacción sobre el proceso de inducción a los 90 días de su ingreso.

Engagement

Como parte de nuestro Plan de engagement, a lo largo del 2018 desarrollamos diferentes acciones para nuestra gente:

- Prode: con motivo del mundial, se implementó un Prode en la Intranet para impulsar internamente el espíritu festivo y generar relacionamiento entre los diferentes equipos de trabajo.
- Trivias y concursos: a lo largo del año se llevaron adelante iniciativas y concursos en torno a diferentes temáticas Día del Padre, Día de la Madre, Día del Amigo, Pascuas entre otros.
- Primavera Human Forward: se repartió entre todo el personal interno calcomanías con la estética de nuestra promesa de marca Human Forward para que puedan intervenir sus objetos y compartir sus fotos en nuestra Comunidad Interna e Intranet.

16 promociones en el año.
50% Mujeres
50% Hombres

El 100% de la dotación del personal interno recibe capacitación para el desarrollo de las competencias propias del rol o potenciales.

Total de 13.553 horas de capacitación: 7426 hs tomaron las mujeres, 6127 hs tomaron los hombres.

- Randstad Kids: se celebró con hijos, sobrinos y nietos una jornada distinta en las sucursales. Al finalizar los festejos, los chicos se llevaron un regalito con el logo de Human Forward para que sigan divirtiéndose en sus casas.
- Fiesta de fin de año: bajo el concepto #RandstadPower se diseñó la fiesta de fin de año en Rosario, la cual reunió a los equipos de todo el país para compartir juntos una noche distinta. Durante los meses previos, se realizaron concursos comerciales y para el equipo del Back Office con el objetivo de generar clima festivo previo a la celebración.

nuestra gestión de sostenibilidad en

nuestra sociedad.

nuestra contribución social.

Asumimos un rol importante en el acompañamiento al desarrollo de la comunidad, es por esto que, promoviendo una educación de calidad que asegure la reducción de las desigualdades, impulsando la igualdad de género y garantizando empleos decentes y dignos para contribuir de manera sostenida a un crecimiento económico. Nuestros ejes de trabajo son:

1. Inclusión laboral
2. Equidad de género y empoderamiento de la mujer
3. Erradicación del trabajo infantil

1. Inclusión laboral

La inclusión laboral es parte de nuestro ADN ya que nos ocupamos de encontrar el talento adecuado para los clientes, y en esa búsqueda, nadie queda afuera. Desde este enfoque, hemos desarrollado varias prácticas durante el 2018, cuyo objetivo principal es disminuir las inequidades en el acceso al empleo decente, formal y registrado, y la igualación de oportunidades laborales, para mejorar la empleabilidad de diversos grupos en situación de vulnerabilidad.

En Randstad generamos una solución para facilitar la carga de CV, para que más personas puedan ser tenidas en cuenta para nuestras oportunidades laborales. Implementamos el registro y carga de CV a través de WhatsApp. A través de este proceso, 1951 altas se llevaron a cabo durante el 2018.

1.1. Voluntariado Corporativo

Este programa consiste en compartir con jóvenes nuestras experiencias y conocimientos, para ayudarlos en los procesos de búsqueda laboral, brindando seguridad y herramientas que les serán de utilidad al momento de buscar empleo. Puede suceder que estas personas deban insertarse rápidamente en el mundo del trabajo por lo que nuestra referencia puede ser un pilar fundamental para ellos.



Nuestras voluntarias junto a ONG CILSA por la inclusión en Mendoza.

Como voluntarios, no sólo colaboramos con la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, sino que también enriquecemos nuestro espíritu a través de este valioso intercambio.

Dentro del voluntariado corporativo se encuentra el Programa "Búsqueda de Empleo" que se caracteriza por acercar a diferentes grupos de personas (mayoritariamente jóvenes entre 18 y 24 años de bajos recursos, personas con discapacidad, personas que residen en asentamientos vulnerables) para brindar un taller de empleabilidad. Todos los empleados de Randstad pueden participar. Durante 2018 se duplicaron la cantidad de voluntarios, llegando a 82 y logrando beneficiar a 1775 personas.

1.2. Articulación Público-Privada y junto a otras empresas:

En Randstad creemos que construir el mundo del trabajo es mucho más que dar trabajo. Es por esto que hemos trabajado durante todo el 2018 en alianzas Público - Privadas con los

objetivos principales de la inclusión laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades laborales.

Dentro de las Articulaciones Público – Privadas se encuentran:

1.2.1 Articulación con CeDEL - Proyecto Barrio 31 Enfocados en realizar acciones que contribuyan transversalmente con el crecimiento sustentable de la compañía y alineados con los ODS, encontramos una oportunidad para conocer una población vulnerable que podría contribuir productivamente a nuestro negocio y a la sociedad.

Barrio 31 es un barrio marginal ubicado en el corazón de la Ciudad de Buenos Aires. 40,000 personas viven allí, donde la mayoría desarrolla un trabajo informal.

Randstad se embarcó en un proyecto conjunto con Cedel, la oficina de capacitación y empleo que informa al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con el objetivo principal de la inclusión laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades laborales a través de la capacitación.

Organizamos una vez a la semana entrevistas de trabajo con candidatos que previamente participaron de 3 módulos cortos de capacitación sobre empleo.

De todas las entrevistas realizadas durante 4 meses, se contrató a 34 personas.



Visitando el barrio junto a la Directora Global de Public Affairs de Randstad, Annemarie Muntz.

En el marco del B20 Summit, recibimos en nuestro país a la Directora Global de Public Affairs de Randstad, Annemarie Muntz. Aprovechando su visita, recorrimos junto a ella el Barrio 31 y le presentamos el proyecto que desde Randstad Argentina estuvimos llevando adelante allí, para promover la inclusión laboral de sus vecinos. Esta iniciativa refleja el compromiso social y económico de Randstad y de nuestra gente, por medio de la construcción del mundo del trabajo.

1.2.2 Articulación con Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Buenos Aires:

Trabajamos conjuntamente, logrando entrevistar a más de 500 personas de zonas vulnerables y brindando empleo a más de 100.

1.2.3 Articulación con las ONG e Instituciones educativas:

Se ha trabajado con varias Fundaciones brindando herramientas para mejorar las posibilidades laborales de personas con difícil acceso al mercado laboral como jóvenes y personas con discapacidad. Se han desarrollado talleres de Mi Primer Empleo, selección de personal y armado de CV.

Junto con las Fundaciones Forge, Pescar y

Cimientos entrevistamos y capacitamos en herramientas para mejorar la empleabilidad y en algunos casos hemos contratado a los chicos.

Además junto a Junior Achievement participamos del proyecto “socios x 1 día” y dimos talleres en dos colegios de Vicente López y Rosario. Al mismo tiempo, se ha trabajado conjuntamente con entidades educativas como universidades, institutos y escuelas del país, donde se han llevado a cabo talleres sobre búsqueda de empleo, armado de CV, dinámicas sobre empleabilidad y charlas sobre RSE y Sostenibilidad.

1.2.4 Articulación con Toyota y ACSA - Proyecto de Terminalidad Educativa:

Completar el secundario es un requisito cada vez más excluyente para conseguir un empleo y las tasas de deserción escolar son muy elevadas. En sintonía con esta problemática, apoyamos la iniciativa de Toyota Argentina, “Educar para el Cambio”.

Este proyecto que permitió a 100 jóvenes (de las 5 zonas aledañas a la planta de Toyota en Buenos Aires) poder terminar el secundario. Nuestra ayuda estuvo en el proceso de selección del 50% de los chicos seleccionados para el programa, y a su vez, logramos que el 20% de ellos tengan una empresa donde puedan realizar su práctica profesional. Por otro lado, la sucursal de Randstad de la Provincia de Mendoza ha trabajado junto a ACSA (Alternativas Comerciales S.A) y en conjunto con la entidad CENS 2481 “Mercedes Sosa”, en un proyecto de terminalidad educativa para colaboradores.

La iniciativa, consiste en brindar ayuda a

aquellos colaboradores que busquen completar sus estudios secundarios, brindándoles la posibilidad de acceder a un futuro mejor para ellos y sus familias.

ACSA accedió a brindar facilidades a los trabajadores tales como: horarios flex para asistir a la cursada, facilitar el material de estudio, espacios o salas de estudio, un horario planificado en la semana para que puedan estudiar, contar con tutores (entre ellos algunos empleados de Randstad) en caso de dudas o consultas. 25 personas forman parte del proyecto, entre ellos varios colaboradores de Randstad.

2. Equidad de género y empoderamiento de la mujer.

Como todos los años, se midió la performance en esta materia, analizando los resultados en términos de composición interna, brecha salarial, acceso a promociones, horas de capacitación y uso de beneficios flexibles. Además nuestra CEO Andrea Ávila, participó durante la cumbre W20, evento que va de la mano con ONU Mujeres, donde se resaltó el empoderamiento económico de la mujer y oficializó el lanzamiento de las oficinas de ONU Mujeres en Argentina.

3. Erradicación del trabajo infantil.

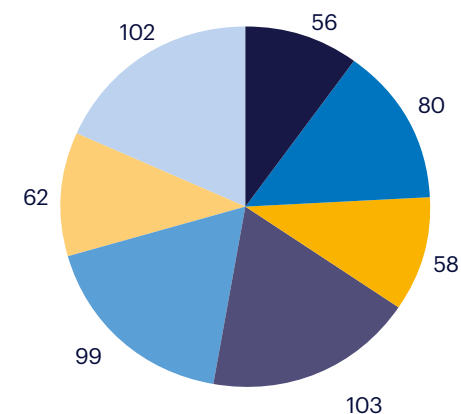
En Randstad no toleramos ninguna forma de explotación laboral. Por eso, trabajamos para asegurar la no vulneración de los derechos del niño y fomentamos su permanencia en las escuelas como la mejor herramienta para lograr una mayor igualdad de oportunidades. Durante 2018, volvimos a acompañar la XI



edición del programa Jardines de Cosecha, en la Provincia de Salta. Este programa logra, mediante el funcionamiento de Centros Infantiles, que 560 niños de entre 1 y 12 años hijos de trabajadores de la Cosecha de tabaco, sean contenidos en alguno de los 7 centros cercanos a los lugares de cosecha. Allí, desarrollan talleres de desarrollo educativo y actividades recreativas. Además, participamos en la mesa de trabajo junto a CONAETI, del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

Cantidad total de participantes por centro

- La Viña
- El Jardín
- Coronel Moldes
- Rosario De Lerma
- Chiconia
- San Agustín
- El Bordó



fundamentos de sostenibilidad. ¿hasta dónde llega nuestro compromiso?

Desde el área de Public Affairs & Sostenibilidad apuntamos a ser referentes y formadores de opinión para ser aceleradores del crecimiento comercial a través del establecimiento de relaciones clave para la industria y la empresa. Esto se realiza con el foco de generar incidencia en la agenda pública en favor de los intereses de la compañía e influencia en los decisores de los principales empleadores del país.

Son varios los espacios que se conforman para acercarnos a estos objetivos:

Fuimos reelectos en la Mesa Directiva del Pacto Global, donde nuestra CEO continúa como Secretaria de la Comisión Directiva.

Participamos del grupo de trabajo Cuidando el Clima.

En Abril 2018 se realizó el "Making Global Goals Local Business" en Buenos Aires, en donde Andrea Ávila hizo la apertura del Congreso como Presidenta de la Red del Pacto Global en Argentina.

Finalmente, participamos activamente en la construcción de las propuestas a ser consideradas por el G20, como Co-Chairs en la Task Force de Empleo & Educación del B20 y Sponsors B20 Argentina 2018, que congrega al sector privado, y que representa a uno de los grupos de trabajos del G20. Este evento fue celebrado por primera vez en Argentina.



nuestro compromiso con la ética y transparencia.

Nuestro Código de Ética es la guía que marca el norte de nuestros negocios, siendo indispensable para la gestión adecuada y para lograr una licencia social que nos permita hacerlo. Allí ratificamos el compromiso con el desempeño de los valores: honestidad, compromiso, ética, integridad, respeto y responsabilidad.

En Randstad nos comprometemos a:

Anticorrupción, transparencia y sobornos:

- Conducir nuestra actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.
- No pagar, ofrecer, ni aceptar sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales o económicas.
- 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.

Ámbito laboral:

- Respetar la legislación que prohíbe 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.

Desarrollo sostenible:

- Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.
- Desarrollar acciones para promover la equidad de género y a combatir la discriminación entre varones y mujeres dentro de la empresa. Las medidas tomadas siguiendo esta línea son: 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.
- Cumplir los ODS que se alinean con los objetivos estratégicos de nuestro negocio, puntualmente en los puntos 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17.

Cabe destacar que durante 2018, se reforzaron mensualmente las diferentes políticas que la compañía tiene, tales como: actualización de Políticas de Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competición, Política de Protección de Datos, Política de Sobornos, Regalos y Hospitalidad.

Vale destacar que el personal interno de Randstad adhiere a la política de no tolerancia a la discriminación, intimidación ni acoso, hacia o entre empleados del grupo o hacia empleados por parte de los clientes.



línea ética.

En caso de que los procedimientos de comunicación habituales resultan ineficaces o inapropiados, se cuenta con un teléfono de emergencias accesibles las 24hs. del día, mediante números locales gratuitos y una página web segura. Este canal es administrado por un proveedor externo, en línea con las mejores prácticas de transparencia e integridad empresarial.

País: Argentina

Código de acceso: 37821

Número gratis: 0888-666-0078

Página web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityarandstad/ar

Opción 1: LA Spanish

Opción 2: US English

No se informaron ni se registraron casos de corrupción ni de fraude. Contamos con un procedimiento para informar e investigar sospechas o evidencias de fraude o corrupción dentro o en relación con la empresa.

Todos nuestros directores, fueron informados sobre todas las políticas y procedimientos anticorrupción que involucran a la organización.

El 100% de nuestro personal interno recibió información y formación sobre las principales políticas y procedimientos de anticorrupción.

No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos sociales y económicos.

Adicionalmente, contamos con mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas, como lo es la Política de Reporte de Irregularidades establecidas por el Holding, que genera un canal de comunicación independiente (puede ser anónimo o no) donde se pueden volcar denuncias acerca de la organización y las personas que lo integran. El mismo, está disponible para personal interno y colaboradores externos. La política es gestionada por el rol de Local Integrity Officer.



cadena de valor.

Nuestra cadena de valor es primordial para el desarrollo de nuestros negocios e impacta de manera directa en nuestros resultados.

Con ellos, compartimos nuestros valores, principios empresariales y estándares, y los invitamos a adherir a nuestro código de ética logrando un 100% de aceptación. Nos esforzamos por establecer vínculos duraderos, más especialmente con aquellos proveedores que son críticos⁹, para lograr una continua mejora de nuestros procesos y servicios. Nuestra gestión de proveedores ha sido reconocida por Randstad Holding como una mejor práctica, resaltando que el primer paso para ser proveedor es la adhesión on line de nuestro código de ética¹⁰ y las notificaciones periódicas de los cambios que pueda sufrir el mismo. Además, dentro del perfil de proveedor, está disponible para consultas la Política Anticorrupción, Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competencia, Política de Reporte de Irregularidades y Política de Medio Ambiente. En 2018:

- Hemos realizado las evaluaciones al 100% de nuestros proveedores.
- Nuestras compras fueron por \$513.897.462, representando el 100% de las compras del período.
- El 97% de nuestros proveedores son de origen nacional o local¹¹.



nuestro compromiso ambiental.

Somos responsables socialmente, conscientes de que la gestión de las empresas de servicios también tienen una incidencia relacionada al medio ambiente y la huella de Carbono. Es por esto que contamos con una política interna sobre el cuidado del medio ambiente y medimos anualmente nuestros impactos de consumo de energía, transporte, agua y papel para desarrollar un plan de acción con el fin de reducir el impacto negativo en caso de aumentos en el consumo.

- Participamos activamente en la mesa de trabajo de Cuidando el Clima del Pacto Global, donde nuestra CEO continúa como Secretaria de la Comisión Directiva.

- En 2018 no se han registrado incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

⁹ Proveedores críticos del 2018: contratistas, concesionarios, minoristas, profesionales, servicios, mayoristas, entre otros. Los rubros principales son ropa y equipo de trabajo, exámenes médicos y preocupaciones, selectores free lance.

¹⁰ Asociados empresariales: proveedores, agentes, grupos de presión y otros intermediarios, socios en empresas conjuntas y consorcios, gobiernos y clientes, entre otros.

¹¹ Todos los proveedores locales cuentan con domicilio fiscal y registros impositivos establecidos y radicados en jurisdicción de la República Argentina.

proceso de elaboración del reporte.

Construimos nuestro Reporte de Sostenibilidad tomando como base la opinión de nuestros grupos de interés y analizando los impactos de nuestro negocio.

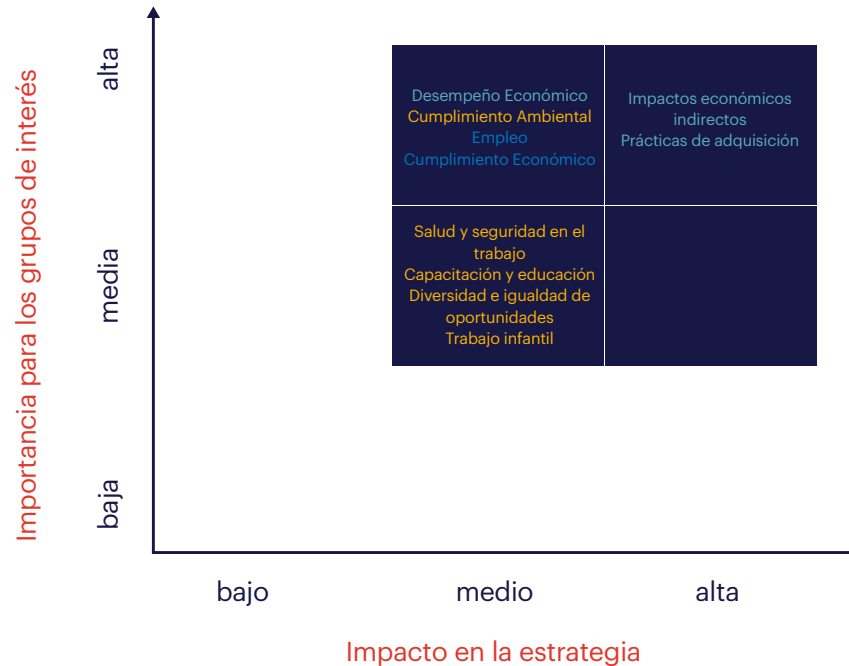
Para priorizar los distintos aspectos de sustentabilidad de la guía GRI Standards de Global Reporting Initiative, iniciamos un proceso de encuestas online a directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, entre otras partes interesadas. Recabamos un total de 118 respuestas que nos permitieron identificar los temas materiales a reportar en el presente informe y elaborar nuestra matriz de materialidad.

El resultado del análisis de materialidad fue validado y respaldado por la Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad.

El Reporte de Sostenibilidad fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad.

nuestra matriz de materialidad.

La matriz de materialidad da cuenta de los temas prioritarios a comunicar en el Reporte de Sustentabilidad 2018 de Randstad.



Temas:

- Ambientales
- Sociales
- Económicos

diálogo y participación.

Los mecanismos de diálogo son coordinados a través del área de Public Affairs & Sostenibilidad, responsable de involucrar a todas las áreas de la compañía y de reportar resultados. Nuestros principales grupos de interés y sus mecanismos de diálogo son:

- **Clientes:** encuestas de NPS, sitio web, redes sociales, reporte de sostenibilidad, encuesta on line sobre asuntos materiales, Randstad Award, newsletter, eventos ad oc.
- **Candidatos y colaboradores externos:** sitio

web, redes sociales, aplicaciones, ferias de empleos, reporte de sostenibilidad, extranet, encuesta on line sobre asuntos materiales, línea ética, encuestas de satisfacción, Club Randstad, comité de seguridad y salud

- **Empleados:** línea ética, actividades de capacitación, encuesta on line sobre asuntos materiales, canales de comunicación internos (intranet, newsletter), evaluación de desempeño, encuesta de satisfacción, programas de RSE y voluntariado, reportes de sostenibilidad.
- **Accionistas / dirección:** reporte de sostenibilidad, encuesta on line sobre asuntos

materiales, reuniones con la Gerencias de Public Affairs & Sostenibilidad.

- **Gobiernos / sociedad / comunidad:** programas de RSE y de voluntariado, encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales.
- **Sindicatos:** encuesta on line sobre asuntos materiales, comité de seguridad y salud, sitio web, redes sociales.
- **Proveedores:** encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales, evaluación de proveedores, reporte de sostenibilidad, código de ética.

índice de contenidos GRI				
Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
Contenidos generales				
GRI 102: Contenidos Generales	102-1 Nombre de la organización	6		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	8 - 10		
	102-3 Ubicación de la sede	9		
	102-4 Ubicación de las operaciones	9		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	6		
	102-6 Mercados servidos	7 a 9		
	102-7 Tamaño de la organización	8		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	8 - 18 a 22		Principio 6
	102-9 Cadena de Suministro	29		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron durante el 2018		
	102-11 Principio o enfoque 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		
	102-12 Iniciativas externas	15		
	102-13 Afiliación a asociaciones	26		
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4 - 5		

GRI 102: Contenidos Generales	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	9 - 13		Principio 10
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28		Principio 10
	102-18 Estructura de gobernanza	11		
	102-35 Políticas de remuneración	21		
	102-40 Lista de grupos de interés	30		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	17 - 18		Principio 3
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	30		
	102-43 Enfoque sobre participación de los grupos de interés	30		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	No surgieron problemas claves a raíz de la participación de los grupos de interés		
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		x	
	102-46 Definición del contenido de los informes y la cobertura del tema	30		
	102-47 Lista de los temas materiales	30 - 32 a 36		
	102-48 Reexpresión de la información	No aplica		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No se presentaron cambios		
	102-50 Período objeto de la memoria	1º de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2018		
	102-51 Fecha del último informe	Último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre 2017		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	jfigueroa@randstad.com.ar		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	El presente informe ha sido preparado en conformidad con los lineamientos GRI Standards versión 2016 de Global Reporting Initiative: opción esencial.		
	102-55 Índice de Contenidos GRI	32 - 36		
102-56 Verificación Externa	37			

Temas materiales				
Temas económicos				
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	29		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	29		
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	29		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29		
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	29		
Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	28		Principio 10
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	28		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28		
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	28		Principio 10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13 - 28		Principio 10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	28		Principio 10
Temas ambientales				
Cumplimiento ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	29		VER
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29		
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	En 2018 no se registraron incumplimientos de la legislación y normativa ambiental		ver

Temas sociales				
Empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	17 a 22		Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17 - 22		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	17 - 22		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	20		Principio 6
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	19		Principio 6
	401-3 Permiso parental	20		Principio 6
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	19		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19		
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador / empresa de salud y seguridad	19		
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	19		
Capacitación y educación				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	22		Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22		
GRI 404: Capacitación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	22		
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	22		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	22		Principio 6
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	21		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	21		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	21		

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	11		
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha Salarial: directores 3.26% gtes nacionales back 0.71% gtes regionales/nacionales field -2.88% mandos mdios 1.46% personal linea field -1.38% personal linea bo -1.91%		
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	23 - 25		Principio 1
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	23 - 25		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	23 - 25		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	23 - 25		Principio 1
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	26		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26		
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		

informe de evaluación externo, al directorio de RANDSTAD¹

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Sustentabilidad, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 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 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 sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI).
- 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 2018 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, 10 de Octubre de 2019

CP Marcelo Navone
Socio Socio Monasterio & Asociados SRL.

RANDSTAD¹ es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de RANDSTAD y de todas sus operaciones en Argentina actuando bajo las siguientes sociedades: SESA Internacional S.A., trading Internacional 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.

proceso de elaboración de la memoria de sostenibilidad.

Coordinación general

Director de Public Affairs & Sostenibilidad

Creatividad, diseño, contenidos y producción:

Randstad

Asesoramiento y asistencia técnica GRI

Crowe

Reportes anteriores de sostenibilidad:

<https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/>

El reporte de sostenibilidad 2018 de Randstad Argentina, comprende el período entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2018 y alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

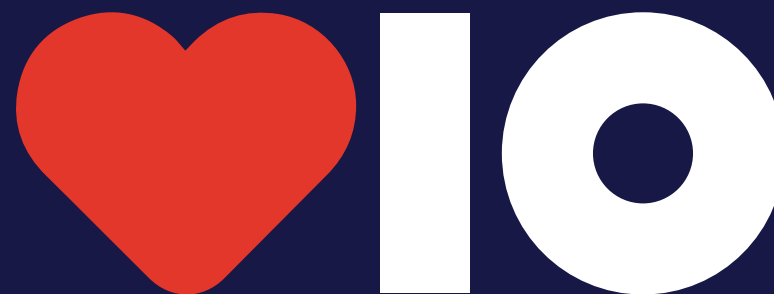
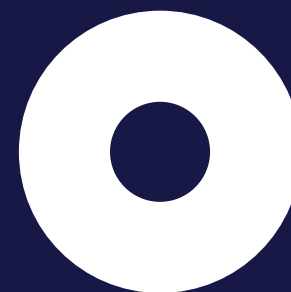
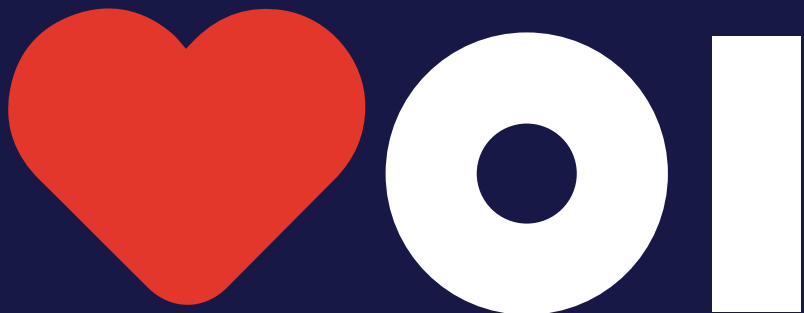
Escuchamos tu opinión sobre nuestro reporte:

Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad jfigueroa@randstad.com.ar

Tel: +54 9 341 410 5100

Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina





randstad.com.ar